جامعـــة الجـــزائـــر
معهــد علــم الاجتمــاع

العلاقات التدرجية وأثرها في ظهور العلاقات غير الرسمية في المنشأة الاقتصادية الجزائرية عبر تنظيمها الرسمي للعمل

رسالــة ماجستير في علــم الاجتماع العمــل

اعـــــداد :
حسينـــي صفوان عيصـــام

اشـــراف :
د . علـى الكنـــز

السنـــة الجامعيـــة 1991 ـ 1992 م

الفهرس

الصفحة

الفصل الثالث

- التنظيم غير الرسمي مفاهيمه ظروف نشاته مكوناته ووظائفه.

الفصل الرابع

- المفاهيم والعلاقة المشتركة بين التنظيم الرسمي وغير الرسمي.

الفصل الحادي عشر

تنظيمات غير رسمية أو رهوط عمالية أشكالها دوافعها وأهدافها

خاتمة عامة

فهرس الجداول .

فهرس الأشكال البيانية.

الإهداء

إلى أبي الكريم

إلى أمي

إلى طلبة معهد علم الاجتماع

إلى وريدة ....

صفوان

كلمة شكر

- الشكر الجزيل للأستاذ الدكتور علي الكنز على إشرافه المتواصل لإنجاز هذه الرسالة العلمية.

- وتحياتي لكل من قدم لي يد المساعدة خدمة للعلم من طلبة وموظفي المعهد ......

صفوان

مقدمـــة عامـــة

ان موضوع العلاقات الرسمية التدرجية والعلاقات غير الرسمية سمتان اساسيتان في كل نظام اجتماعي للعمل بصفة عامة .

فالعلاقات الرسمية التدرجية في ميدان العمل هي وليدة نظام رسمي جاء ليضع أسس عملية داخل المنشأة الاقتصادية والاجتماعية او غيرهـــا مـــن المؤسسات ذات الصلة بالمجتمع ، قصد تحديد سلم السلطة التي من خلالها تتضح الادوار والمهام وتحدد عن طريقها المسؤوليات سواء كان ذلـــك بالنسبة للاشخاص او الهيئات او المصالح التي تخضع لنفس التنظيم الرسمـــي التدرجي .

ولتجسيد مفهوم العلاقات التدرجية او التنظيم التدرجي نجد معظم الباحثين والعلماء وحتى اساتذة الجامعات ينسبون هذا البناء الهرمي للادوار والمسؤوليات والواجبات ، والتي تخضع بدورها الى قمة الهرم باعتبارها صانعة القرار ، وفي مثل هذه المصالح يمكن للباحث قياس العلاقات الرسمية التدرجية المنبثقة عن ذلك التنظيم من خلال السلطات التي توجه السلوك العام للمجتمع الا وهي السلطة التشريعية والتنفيذية والقضائية .

ومادامت دراستنا هذه قائمة على اسس منهجية معينة وذات منطلـــق سوسيولوجي اكتفينا بتحليل وقياس موضوع دراستنا الا وهو العلاقات التدرجية الرسمية واثرها في ظهور العلاقات غير الرسمية انطلاقا من التنظيم الرسمـــي للعمل المعمول به في وحدة انتاج الكبريت (عيسى الباي خالد) التي هـــي ميدان بحثنا ومصدر بيئتنا هذا من جهة ، ومن جهة اخرى اعتمدنا في تفسيـــر هذه الظاهرة على بعض الافعال والتصرفات التلقائية التي يقوم بها عمال الورشات محاولين الربط بين ما هو رسمي ومطابق للوائح والقوانين الداخليـــة للوحدة ، وما هو غير الرسمي والناتج عن تفعلات العمال بعضهم ببعـــض . لكن نظرا للتداخل الموجود بين هذه التنظيمات الفرعية اى الرسميـــــة وغير الرسمية وعلى هذا الاساس ارتأينا انه ينبغي التفرقة بين التنظيم الاجتماعي بصورته العامة والذى يتمثل في البناء أو الهياكل الاساسية ، وملمعايير وقواعد السلوك وهو يقام بطريقة غير مقصودة وبين التنظيمات الفرعية التي تمثل الوحدات الاجتماعية والمؤسسات التي تقام بطريقة مقصودة قصد تحقيق اهداف محددة .

ومحور دراستنا يتناول هذه التنظيمات الفرعية المنبثقة من التنظيم الاجتماعي ، وعي التنظيم الرسمي وكيفية تنظيمه للعلاقات الاجتماعية والتنظيم غير الرسمي واثره في ظهور علاقات غير رسمية مع دراسة العلاقة القائمة بينهما والاثـــر المتبادل بين النمطين .

وعملية الادماج بين التنظيم الرسمي والافراد من جهة والجمـاعـات من جهة اخرى سيؤدى وان لم نقل للضرورة الى افارز تنظيمات غير رسميـــة والتي تتجسد او تتمثل في صور العلاقات التلقائية الغير متحكم فيها وغيـــر مقصودة عن وعي والتي تحدث بين افراد الجماعة الواحدة . وعن طريق الرؤية الشاملة في صميم هذا الموضوع نجد ان التنظيم غير الرسمي او العلاقـــات غير الرسمية تتجسط وتتمثل اكثر في الجماعات غير الرسمية والتي يعبر عنهـــا علميا وسوسيولوجيا بالخلية التي تتبدى فيها اشكال العلاقات والتفعـــلات بصورة اكثر وضوحا لاكتمال الظاهرة في تأدية الفعل او النشاط الذى يصـــدر عن الجماعة والتي تكون لها فعالية اكثر مما يقوم به فرد او فرد لهذا يصبـــح مفهوم هذه الجماعة او الجماعات مبنيا على انها متكونة من عدة افراد يرتبطـون بعلاقات وقيم ومعايير اجتماعية حيث تشبع الحاجات النفسية والاجتماعية للعمال التي لا يستطيع التنظيم الرسمي اشباعها .

وللتحكم في ضبط موضوع بحثنا اعتمدنا خلال الدراسة على عدة مؤشرات ومتغيرات قصد تجسيد هذه الظاهرة نذكر منها باختصاره المشاركة ، الاتصالات ، الاشراف على العمل ، التحكم في برودة العمل ، والخضوع لقانون الوحدة الرسمي في تحديد المهام والادوار او الخضوع لقانون الورشة . . الخ ٥ . .

وان كان اقتصارنا على هذه المتغيرات كاساس بحثنا فلا يعني ذلك انها العوامل الاساسية والحاسمة التي تلعب الدور الفعال في التاثير وخلـــق تنظيمات وعلاقات غير رسمية ، بل هناك العديد من العوامل الاخرى المترابطة والمتشابكة التي تؤثر بدورها على بروز تنظيمات غير رسمية كالمجتمع المحلـــي الذى يطبع العمال بقيم ومعايير معينة ينقلها معه الى المؤسسة التي يشتغـــل فيها ، ونحن بدورنا ادمجنا هذا المتغير في صميم الدراسة لاثبات فعاليتـــه او العكس وذلك على شكل تساؤلات عامة حول وجود أو عدم وجود تنظيمات علـى شكل رهوط جهوية وذلك استجابة للبحث المسبق الذى قمنا به في الوحدة والذى لم يكن كافيا لتوضيح هذه الظاهرة مما ادى بنا الى ادماج هذا المتغير الـــى غاية نهاية مرحلة البحث .

لكن ما يجب الاشارة اليه حتى وان جاء متاخرا ، ان التجربة الجزائرية في ميدان التصنيع تجربة فتية بحاجة الى مجهودات علمية كبيرة ودقيقة لتجاوز الصعوبات وايجاد حلول لها ، ولا ياتي ذلك الا بالبحث العلمي .
وامام واقع مشكلة التنظيم وتنوع ميادنها حاولنا التدقيق في موضوع العلاقات الرسمية التدرجية واثرها في ظهور العلاقات غير الرسمية في البحث عن العلل والاسباب ومكونات كل منهما عن طريق التحليل والربط بين كافة المتغيرات المستعملة لذلك ،غير انه يجب ذكر ان كافة الدراسات التي تناولت موضوع التنظيم توصلت الى انه ما ان ينشأ تنظيم رسمي يجدد القواعد ويضبط الادوار والمهام رسميا الا ويظهر الجانب الموازى له اطلق عليه مصطلح التنظيم غير الرسمي ، وكلا النمطين سائد في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية فهو امر حتمي وجد طبيعي يستجيب لمحيط معين يجمع بين الاجتماعي من جهة والاقتصادي من جهة اخرى .

فالباحث في موضوع العلاقات الرسمية التدرجية وغير الرسمية يواجه صعوبات عديدة منها قلة المراجع والدراسات السابقة ، وان تحصل الباحث على شيء ما من هذا القبيل ، فانه يحصل على بعض المعالجات النظرية التي تتعلق بجانب واحد من التنظيم اى سواء كان الرسمي او غير الرسمي وتبقى معظم هذه النظريات بعيدة نوعا ما على واقعنا في الجزائر الا اننا نستعين بما تحتويه من منهجية او ندمجها قصد المقارنة من حيث النتائج .

فاهمية البحث هنا تكمن فيما طرحناه من تساؤلات واستفسارات ثم التمحيص والاستنتاج للوصول الى نتائج موضوعية عن هذه الظاهرة التي ظلت تقلق المسؤولين عن القطاعات الاقتصادية .

بهذا نصل الى القول عموما ، ان هذه المحاولة العلمية البسيطة لتحليل تفاعلات هذه الظاهرة ، تهدف الى الوصول الى نتائج ملموسة عن واقع التنظيم ، والعلاقات الرسمية وغير الرسمية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية ، كما يسعى البحث الى تحقيق اهداف نظرية واخرى ملموسة عملية ، فالنظرى منها هو محاولة جلب انظار الطلاب والباحثين الى مشكلة التنظيم بصفة عامة ودوره في الوسط العمالي لخلق علاقات اجتماعية واثرها على الانتاج ، اما الملموسة منها فتتجلى في الامكانات التطبيقية للنتائج التي سيحصل عليها الباحث من خلال احتكاكه بالميدان الواقعي والملموس للمنشأت الاقتصادية الجزائرية .

الباب الأول

الخلفية النظرية لمشكلة البحث

الفصل الأول

I - الثورة الصناعية وآثارها في ظهور التنظيم الاجتماعي للعمل وامتداداته

تمهيد

المبحث 1 : التغييرات التي عرفتها أوروبا الغربية وأثر التصنيع على دول العالم (الجزائر كمثال لذلك)

المبحث 2 : المفهوم الاجتماعي لتنظيم العمل وأبعاده

المبحث 3 : التنظيم الاجتماعي كمصطلح سوسيولوجي وكنسق اجتماعي

II - علاقات العمل، أنواعها، وطرق المشاركة في الادارة

المبحث 1 : علاقات العمل وأنواعها

المبحث 2 : طرق المشاركة في الادارة وأهدافها

المبحث 3 : أهداف التنظيم الاجتماعي للعمل ووظائفه

* خلاصة الفصل

الفصل الاول

أ- الثورة الصناعية وآثارها على ظهور التنظيم الاجتماعي للعمل وامتداداته .

تمهيد

اعتبارا من الثلث الاخيرة من القرن الثامن عشر، تعرضت بعض البلدان -أوربا الغربية - الى أعمق تحويل يطرأ على البشر منذ العصور الماضية أي الى الثورة الصناعية فللمرة الاولى في التاريخ تنطلق قدرة الانسان على الانتاج وتستطيع الاقتصاديات بالتالي ان تكثر المواد والخدمات بلا انقطاع كما أنه أحيانا يحصل التحول بعنف وعلى مراحل وسيطة بطيئة صعبة الادراك في الاغلب، من العالم الريفي القديم الى عالم المدن، ومن العمل اليدوي الى الالة، ومن المحرف الى المصنع مما جعل العلاقات الاجتماعية تأخذ طابع خاص تظهر من خلالها أشكالا جديدة تدل على التغير الجذري الذي عرفته تلك المجتمعات .

ومن هذا المنطلق يمكننا الاشارة الى أن تاريخ الطبقة العمالية بدأ في أنكلترا (...) في القرن 19 باختراع الالة التجارية والالات المخصصة لمعالجة القطن ومعروف أن الثورة الصناعية انطلقت من هذه الاختراعات وحولت المجتمع البرجوازي باجمعه وانكلترا الى موطن مدري لهذه الثورة .

وقد صاحب هذا التحول العميق ظهور تشكيلة اجتماعية ذات انساق جديدة مبنية أساسا على السعي نحو الربح والسيطرة على الاسواق مما أدى الى ظهور علاقات اجتماعية متناقضة بين المسيطر على وسائل الانتاج والعامل الاجير، وقد أدت هذه الظاهرة الى ظهور تيارات واللجوء الى ايجاد أنظمة بامكانها تحديد مكانة ودور كل شخص والتقليل من حدة التناقضات، عن طريق أساليب ودراسات علمية . .

المبحث 1 التغيرات التي عرفتها أوروبا الغربية وأثر التصنيع على دول العالم الثالث :

أ ـ التغيرات التي عرفتها اوروبا الغربية من جراء الثورة الصناعية :

من جراء الثورة الصناعية عرف العالم تحولا عميقة وجذرية في مجرى الحياة اليومية للانسان ، ناتجة عن النمو السريع للمهن التي لم تكن معروفة من قبل ، ولقد أوضح كورتيل (W. COTTRel) كيف ان استخدام الالات المعقدة " أدى إلى توسيع مجال زيادة تقدم العمل وظهور الحاجة الى المتخصصين القادرين على ادارتها وازداد تأهميته الفنية العليا زيادة ملحوظة كما برز أصحاب المهن التطبيقية كالفنيين والمختبرين والمحللين" (1)

وقد شمل هذا التعبير الجانب المادي للثقافة أي في جميع المجالات كالمسكن وادوات الانتاج كما أخذت المدن تتغير بشكل كبير وبروز العديد من المؤسسات الاجتماعية التي تتطلبها المدينة المصنعة وبهذا الصدد نقول ان المجتمعات الاوروبية اثر قيام الثورة الصناعية عرفت تغيرات اجتماعية اقتصادية وتنظيمية . وبدأت بعد ذلك انتشار التقنيات والفنيات الصناعية الى سائر ارجاء العالم منها دول العالم الثالث ودول أوربا الغربية .

وفي أواسط الخمسينات من هذا القرن عرفت العالم ثورة ثانية معروفة بالثورة العلمية التقنية التي أعطت نفسا جديدا للتطور التكنولوجي الذي غزى ميادين الصناعة وكانت انطلاقة هذه الثورة من البلدان الصناعية الاشتراكية والرأسمالية وهذا المفهوم ـ الثورة التقنية ـ يعبر عن الاختلاف النوعي بين التقدم التقني السريع الذي حصل خلال النصف الاول من القرن الحالي وبين القفزات التي حققت في مجال تغيير الأسس المادية والتقنية للانتاج منذ اواسط الخمسينات حتى الآن .

وكانت الثورة العلمية التقنية ـ أثر على مجريات حياة

---

1 ـ السيد الحسيني ـ المدينة دراسة في علم الاجتماع الحضري، بالقاهرة دار المعارف 1981 ص 74 ـ 75 .

الانسان داخل المؤسسات وعلى مجرى عمليات الانتاج منذ أواسط الخمسينات ومن بين خصائص هذا الامر مايلي :

1- " الدور النوعي الجديد الذى أخذ يلعبه الانسان فى الانتاج نتيجة الانتقال من نظام الانتاج الالى الى نظام الاتمتة.

2- تعميق العلاقات المتبادلة سواء ضمن القطاع الواحد أو بين القطاعات الاجتماعية المختلفة " (1) .

1- غونتسر روزة تلاند . مفيد حلمي مد . كمال زبيدة : نظرية المجتمع الصناعي " السلاح الفكرى الجديد للامبريالية" دمشق 1974ص46 .

ب ـ أثر سياسة التصنيع على التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر

شهد تدول العالم الثالث في بداية هذا القرن ميلا الى انتهاج سياسة التصنيع كمخرج أساسي للنهوض بالاقتصاد القومي ولمواجهة التحديات الكبرى التي يعرفها العالم الا ان هذه السياسة (سياسة التصنيع) التي انتهجتها الدول النامية عرفت عدة نقائص ومشاكل على الصعيدين الاجتماعي والتقني رغم الطرق الفنية المستعملة كما أحدثت هذه السياسة تغيرا شديد الوضوح في مجتمعات الدول النامية منه " تقلص تماسك الاسرة وهاجر العمال الريفيين ، الى المراكز الصناعية الكبيرة ، مما ساهم في حدث تغيرات معينة في النماذج السلوكية للعمال النازحين من الريف " (1)

كما صاحبت عملية استيراد التيكنولوجية تأثر الدول النامية في نظمها الاجتماعية ووظيفتها وفي العلاقات الانسانية والعامة وغيرت مجرى الحياة الاجتماعية وهذا مباشرة بعد الحرب العالمية الثانية .

ـ وعرفت الجزائر كسائر الدول النامية انتهاجا لسياسة التصنيع كأداة لاعطاء نفس جديد للتنمية الوطنية وتطوير المجتمع لجعله يتلائم والتحديات الكبرى التي تشهدها الدول الغربية والدليل على ذلك هو تخصيص الجزائر مايقارب ثلاثة مائة (300) مليارد ... في فترة 1967ـ1978 لبناء قاعدة اقتصادية ركيزتها الصناعة . غير أن سياسة التصنيع في الجزائر عرفت عدة نقائص منها الكائنة في التسيير والتخطيط والاشد من ذلك هو اختلال التوازن الجهوي الذي عرفته البلاد فيما يخص تمركز القطاعات الصناعية وعلى سبيل المثال " كانت في الجزائر العاصمة حوالي (108) وحدة صناعية و(52) وحدة صناعية في وهران و(02) في بسكرة و(29) في البليدة وواحدة (01) في أدرار " ـ2ـ وكلها احصائيات خاصة سنة 1982 .

1ـ حسن الساعاتي : علم الاجتماع الصناعي . دار النهضة العربية بيروت 80، ص 211

MPAT = la production industrielle 67-82 ... statistiques ...
ONS Alger / septembre 1984 P 25

هذا اضافة الى انعكاسات أخرى جاءت من جراء هذه السياسة منها الهجرة الداخلية للفلاحون نحو المدن الصناعية مما جعل القطاع الفلاحي فى يومنا هذا يشكو من فراغ فضيع ، وبدأ التناقض يظهر فى الميدان الاقتصادى مثيرا بذلك موضوع الجدل نحو الاسبقية المعطاة للصناعة على حساب الفلاحة وبناءا على هذه المعطيات الجزئية نستطيع استخلاص أن عملية التصنيع فى الجزائر أحدثت تغيرات فى النظم الاجتماعية ووظيفتها ، وبدأت المدينة تعرف تغيرات جذرية ، مثلها مثل العلاقات الاجتماعية التى وجدت أسلوبا جديدا للعيش فرض عليها نوع خاص من التصرفات مما أدى الى ظهور علاقات اجتماعية جديدة تختلف عن تلك السائدة فى الارياف والتي تتسم بسيطرة العلاقات الشخصية أو الغير رسمية وهذا الاختلاف بين المدينة والريف سبب عدم تكيف العمال الريفين مع أسلوب الحياة المتحضرة مما أدى الى ظهور تكوينات اجتماعية صغيرة سواء فى المجتمع الكبير أو داخل المصنع ، وبدأ هذه التكوينات تفرض نفسه داخل محيط العمل وقائمة بذاتها والتي تعرف بالتنظيمات الغير رسمية والتي ظهرت من جراء صرامة التنظيمات الرسمية التي تتطلبها الحماية الاقتصادية .

ـ وبهذا الصدد نصل الى أن عملية التصنيع كسياسة تنموية تعبر من ناحية عن طريقة فى الحياة ذات طابع خاص كما أنها من ناحية ثانية تستوعب نشاط الافراد حيث يرتبطون بالعمل الصناعي فى جوانب مختلفة من حياتهم لانهم سوف يقومون بدور المنتجين أو المعتمدين عليه فى اشباع حاجاتهم المادية كمستهلكين ، كما يترتب عن عملية التصنيع تغيرات اجتماعية تشمل معظم قطاعات المجتمع فهو يصاحب ارتفاع فى معايير التعليم وانتشار الوعي السياسي وتغير نظام الاسرة وازدياد معدلات

التنقل الاجتماعي وزيادة معدلات التركيز السكاني في المدن وانكماش جوانب الريف وغير ذلك من تغيرات اجتماعية . والى جانب ذلك الاستخدام الالي على نطاق واسع كشفت هذه المرحلة عن تغيرات جوهرية في طبيعة البناء الداخلي للنسق الصناعي مما جعله نسقا متميزا عن ما سبقه من انساق أخرى للانتاج وقد تمثلت هذه التغيرات بصفة عامة في النقاط الاتية :

أ - ظهور أماكن متخصصة لممارسة العمل الصناعي .

ب - تغير نمط العلاقات الاجتماعية نظرا للتجمع العمالي في مكان واحد للعمل .

ج - ظهور فكرة الادارة الصناعية .

د - تقسيم العمل وظهور المهارات المتخصصة .

هـ - تغير أسس المكانة المهنية للفرد وهذا يرجع أساسا الى التغير التكنولوجي الذي طرأ على وسائل الانتاج وما صاحبها من تخصص دقيق وتقسيم أوسع للعمل .

وكل هذه العناصر الخمسة أدت الى بروز علاقات اجتماعية جديدة تحمل في محتواها نسق من العلاقات ذات الطابع الخاص ، تدل على تشكيلة مجتمع معين تعرض الى تغيرات جوهرية دافعة اقتصادي - تيكنولوجي وهذا التحول بمفهومه الواسع يحمل معه نظاما معينا يحدد عن طريقه سلوكات الافراد ويخلق بدوره تنظيما اجتماعيا جديدا ، وكل تنظيم اجتماعي للمؤسسة ينقسم الى التنظيم الرسمي والتنظيم الغيررسمي ، ونعني بذلك ان التنظيم الاجتماعي للمصنع أو المؤسسة بصفة عامة ينظم في صورة رسمية من ناحية وصورة غير رسمية من الناحية الاخرى .

ففي الصورة الاولى نرى أن المصنع يتكون من عدة فئات أو مستويات نستطيع بذلك التميز بين فئات العمال وتنشأ بينهم أنماط محددة من العلاقات الاجتماعية. وبهذا نجد "ان التنظيم الرسمي لاى مؤسسة يعين ويقرر العلاقات التي من المفروض أن تحدث داخل التنظيم الرسمي من ناحية وبين التنظيم الانساني والتنظيم التكنولوجي من ناحية أخرى" (1) اما الصورة الاخرى فتوضح التنظيم غير الرسمي لان التنظيم الرسمي لايمثل كثيرا من أنماط التفاعل الانساني اذ أنه يفترض ان تنظيم أى مؤسسة يتوافق مع اللوحة التنظيمية ولكن هذا التوافق لا يحدث في كثير من الاحيان مما يسهل بروز علاقات غير رسمية ، وعلى ذلك يشير التنظيم غير الرسمي الى العلاقات الاجتماعية التى تنشأ بين الموظفين أو العمال أو أنه يشير الى العلاقات التنظيمية الفعلية التي تنشأ نتيجة التفاعل بين الخطة التنظيمية وضغوط العلاقات بين الافراد وقد يكون هذا التنظيم شرطا ضروريا لكي يتحقق التعاون الفعال بين العمال والادارة .

وذهبت مدرسة العلاقات الانسانية الى أن التنظيم الصناعي نسق اجتماعي . والنسق الاجتماعي شيء كل يتكون من أجزاء بينهما علاقات من الاعتماد المتبادل والتوازن ويترتب على ذلك أنه لامكان فهم سلوك العمال وتصرفاتهم فلا بد من فهم التنظيم غير الرسمي للجماعة التي يشتركو فيها وعلاقة هذا التنظيم بالتنظيم الاجتماعي الكلي للمؤسسة ومعنى هذا ان صح التعبير فالجماعة نسق اجتماعي كما أن التنظيم الصناعي الذى توجد فيه هو أيضا نسق اجتماعي

1- السيد العاطي السيد : علم الاجتماع الصناعي .دار المعرفة الجامعية الاسكندرية 1985 ص121.

المبحث 2ـ المفهوم الاجتماعي لتنظيم العمل وأبعاده

أـ ماذا نعني بتنظيم العمل وعلاقات العمل

يختلف مفهوم التنظيم بصفة عامة من شخص لآخر ، ومن فئة اجتماعية مهنية الى فئة اجتماعية مهنية أخرى، سواء بالنسبة للعمال أو الاطارات ، فعند البعض مفهوم وتنظيم العمل يعني طريقة معينة تحدد التصرفات أو الافعال والوقت الضروري لانتاج منتوج معين، والبعض الاخر يرى في مضمون التنظيم للعمل البنيات الاساسية التي تسمح بالجمع والربط بين الاف الاشخاص داخل مؤسسة واحدة . هذا اضافة الى من يرى في التنظيم مجموعة من المبادئ التنظيمية والاقتصادية .

لكن لاعطاء مفهوم عام لمصطلح التنظيم، يجب أولا الاشارة الى أن التنظيم " يستعمل في عالم الفيزياء والكيمياء والبيولوجيا ولتحديد هذا المفهوم بامكاننا الانطلاق من تاريخ العلوم الانسانية " (1)

اذا نلاحظ أن للتنظيم استعمالات مختلفة باختلاف مجالات الدراسية والبحث وحسب الفروع والاختصاصات ولكن المعنى العام لهذا المصطلح يحتفظ بمعناه العميق والعلمي الا وهو التنظيم .

واذا ما أردنا البحث عن تاريخ مفهوم التنظيم أو تاريخ التنظيمات بمعناه الجدي فلا يوجد هناك تاريخ محدد وخاص بذلك لان دراسة التنظيم كعلم من العلوم الانسانية حديث العهد .

1- Michel Liu aPPRoche Socio-technique de l'organisation - ed d'organisation Paris 1983 P 16

ويمكن الاشارة الى أنه عبر المراحل التاريخية كل أنواع التنظيمات ، كوجود جماعة متميزة أو عشيرة وقبيلة أو أمة أو امبراطورية أو مؤسسة فظهرت كنتيجة لنشاط الانسان أو لمجموعة من الاشخاص الذين يحملون طابع هذه التنظيمات ، وأحيانا زوال هذه التنظيمات مرهونة بزوال صانعيها. ٤٧١٥٠٨

ومن ناحية أخرى اذا ما أردنا معالجة المميزات المشتركة للتنظيمات الكبرى ولكبار المنظمين لكي نتعرف على خصوصية التنظيم لذا نستطيع القول على أنهم أشخاص كانوا قادرين على تجسيد ما كان ممكن تحقيقه في نظرهم ، والشيء المشترك هو " قدرتهم على حسن وجدية تخطيطهم لمشاريعهم مستعملين امكانيات الوضعية السائدة ثم تحويل ذلك الى حقيقة اقتصادية وتقنية واجتماعية لتلك المرحلة المعاشة " (1) .

1_ Ibid P 17

ب ـ المفهوم الاجتماعي لتنظيم العمل :

تعني " بالتنظيم الاجتماعي للعمل، استخدام الانسان لمقدرته ومواهبه الفكرية من أجل جمع وتنسيق عملية الانتاج مع بعضها وكذلك وضع طريقة عمل منهاجية لمجمل عملية اعادة الانتاج بمراحلها الكاملة أي : الانتاج، التوزيع، التبادل، الاستهلاك عن طريق تقسيم عقلاني للعمل " (1) .

وهذا يعني القيام بادارة العملية الاقتصادية عن طريق تصميم عملية اعادة الانتاج كما يجب الاعتناء بالقوى العاملة واستعمالها بصورة فعالة ومناسبة . كما يشترط تحسين تنظيم العمل والانتاج والادارة على أساس علمي والاعتناء بالظروف الاجتماعية للعمل عن طريق تطوير وتدعيم قطاع الخدمات الاجتماعية وربطها بالظروف الفيزيقية للعمل، أي جعل علاقات العمل تتماشى وقوة العمل لخلق محيط عمل اجتماعي مناسب لمتطلبات عملية الانتاج ومناسب للعمال الساهرين على تسيير عملية الانتاج .

وهناك من يرى أن تحديد المفهوم الاجتماعي لتنظيم العمل يتطلب تحديد مفهوم التنظيم الاجتماعي لعلاقات العمل، حيث أن التنظيم الاجتماعي لعلاقات العمل " يلعب دورا هاما في توفير الظروف الملائمة للعمل، كما تساهم في زيادة رغبة القوى العاملة في العمل وتساعدها على انجاز الاعمال المناطة بها " (2) .

وأهداف التنظيم الاجتماعي لعلاقات العمل يمكن حصرها في عناصر مختلفة تبدو أساسية لذا فهي تساهم في " معاونة الاشخاص الذين تواجههم صعوبات مختلفة في ميدان العمل، وتنمية روح التعاون والتآخي بين العمال وبين رؤسائهم، وتنمية الشعور بالمسؤولية لدى مختلف طبقات

---

1 ـ د . صمويل عبود : اقتصاد المؤسسة . ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 1982 . ص 15

2 ـ د . عبد الرحمن محمد عيسوي : علم النفس والانتاج . مؤسسة شباب الجامعة القاهرة (بدون سنة) ص 131 .

العمال، وشعور العامل بالرضى بالرضى والاستقرار في العمل، وتنمية روح الجماعي والتعاون وتحسين علاقات العمل مما يؤدي الى زيادة الانتاج وتخفيف التكاليف والتقليل من النزاعات" (1) .

أما ماري كليك (Maria Van Kleek) فترى بأن المفهوم الاجتماعي للعمل تحدده العلاقات الصناعية (Industrial-Relation) والمقصود بها هنا هو تنظيم وممارسة العلاقات بين العمال وأصحاب العمل في احدى المنشآت الصناعية أو احدى الصناعات أو في جميع الصناعات في منطقة ما أو في جميع أنحاء البلاد (2) .

وتعرف العلاقات الصناعية بأنها العلاقات بين أصحاب العمل والعمال ويشمل هذا المصطلح بمعناه الواسع في تحديد المفهوم الاجتماعي للعمل في الميدان الصناعي على أنها العلاقات بين الادارة ونقابات العمال وبين الاخيرة والاعضاء الذين تضمهم وبين الدولة والنقابات العمالية وبين أصحاب العمل أو الحكومة أي علاقات قائمة على مستوى هرمي .

ان استعمال مصطلح النظام الاجتماعي بصفة عامة في الميدان الاقتصادي أو الاجتماعي يدل على مجمل العلاقات القائمة في ذلك المجال، كما قد يستعمل للدلالة على تنظيم عملية العمل والتي من خلالها تبرز علاقات اجتماعية، لهذا فان لمفهوم النظام الاجتماعي أهمية كبرى، لكن للاسف فان استعماله وتعريفه بعيدا جدا عن الاطراد، وفي ذلك يقول هو بهوس ( ) في الحقيقة مصطلح النظام الاجتماعي يستعمل بدرجات كبيرة من الاختلاف الى درجة من المشكوك فيه ان له معنى واحدا عاما بالنسبة لكل

1ـ أحمد زكي بدوي: دراسات تطبيقية في تشريع العمل والتأمينات الاجتماعية . دار الفكر العربي القاهرة 1965 ص 471 .

2ـ د . زكي بدوي : علاقات العمل في مختلف الصناعات . دار الفكر العربي 1961 ط 1 ص 09

استعمالاته ، وهنا تؤكد لنا هذه النظرية أن النظام الاجتماعي ذو مفهوم واحد اوعاماه رغم اختلاف استعمالاته في مجالات مختلفة، لكن رغم هذا انجد أن البعض يشكون في استعماله كمصطلح للدلالة على مفهوم معين، ولا نقف الا عند هذا الحد بل أن بعض علماء الاجتماع اعتبر ان " النظام الاجتماعي مجموعة من الناس في تفاعل منظم " (1) وبهذا التعريف فأي أسرة أو مصلحة أو سجن أو حكومة هي نظام، ونحن نفضل أي يعني مصطلح النظام مجموعة من المعايير تتكامل حول وظيفة اجتماعية كبرى . ونجد هنا أن النظام الاجتماعي له نفس معنى التنظيم الاجتماعي مادام استعماله يكون من طرف مجموعة من الناس وموجه في نفس الوقت الى هذه المجموعة التي تتميز بتفاعل منظم، وهذا كله يجعل من النظام الاجتماعي متكون من مجموعة من المعايير تتكامل أو تجد تكاملها حينما تخدم او تكون موجهة لخدمة وظيفة اجتماعية كبرى .ولا بأس ان انطلقنا من زاوية سوسيولوجية للتفكير ان عمليتي التعاون والصراع أدت الى نشأة أنماط من السلوك الاجتماعي التي تأسست تدريجيا وتجريبيا كأساليب ناجحة لاشباع الحاجات ثم تجسدت في أفعال اجتماعية وهكذا أصبحت الافعال الاجتماعية كما يقول السوود ELLWOOD " النظم الاجتماعية هي ببساطة العادات الاجتماعية التي نسقها ونظمتها وأسست الجماعات ومازال ملتصقا بها تحريما تقوية . . ". (2) وهنا يعتبر الوود ان النظم الاجتماعية هي ببساطة العادات الاجتماعية اذا هنا النظام الاجتماعي يأخذ حتما طابع البساطة ، لكن هذا يعكس النظرة العامة التي ترى في الظواهر الاجتماعية تعقيدا تعميقة وفي نفس الوقت نجد أن هذه الظواهر منها النظام الاجتماعي ثم تنسيقه وتأسيسه من طرف الجماعات ومن ثم

YOUNG + K & MACK - R - "systematic sociology." Affiliated East West Press LTd 1972 P323 — 1

2ـ محمد فؤاد الحجازي، البناء الاجتماعي . مكتبة وهبة القاهرة 1979 ط1 ص150

يمكن تعريف " النظام الاجتماعية كأساليب اعتيادية للحياة قوتهما بالجزاءات ونسقهما واقامتهما سلطة للمجتمعات (1) فنجد ان النظم الاجتماعية بصفة عامة أي بمختلف أنواعها السياسية والاقتصادية أقرتهما السلطة .وهذا يعني أنها تولت عملية نسق واقامة السلطة داخل المجتمع وهذه السلطة تأخذ شكل التنظيم اي هي التي تقر النظام داخل المجتمع وعن طريق رضى أو تنازل أفراد المجتمع الكبير لمجموعة معينة من الناس تظهر السلطة ، وكل من يخالف الاوامر والقواعد التي تصدرها السلطة بعد مصادقة المجتمع كله عليها يعاقب ويكون له جزاء ، لهذا قد تأخذ التنظيم الاجتماعية شكل أساليب اعتيادية للحياة اذا فما سمي بالنظام هي في صميمها وأعماقها ليست ببساطة أقساما من المجتمع ولكن شبكة من الافكار تتعلق بوجود معينة من الحياة الاجتماعية قاد كثيرا من علماء الاجتماع المحدثين الى تعريف النظام " كأنساق معيارية [illegible] تجمع من الطوائف الشعبية والمعايير والقوانين واساليب للفعل تنظم السلوك وتعمل على تنظيم وتحديد العلاقات الاجتماعية في مختلف المجالات " (2) ولهذا يمكننا أعتبار النظام بصفة عامة وخصوصا النظام الاجتماعية منها أهم عنصر من عناصر البناء الاجتماعي .

1- laudberg " Fondation of sociology " the mac millan Camp 1956 P 376

2- محمد فؤاد الحجازي . نفس المرجع السابق ص 153-154 .

جـ ـ أبعـاد التنظيم الاجتماعي للعمل :

1ـ وحدات التنظيم الاجتماعي للعمل :

كما هو معروف التنظيم يتضمن وحدات أو أجزاء ، ولذلك فانه لايمكن أن يوصف أو يحلل الا في ضوء هذه المكونات التي تعتبر ميدان نشاطه الاجتماعي ، " فالتنظيم الاجتماعي للعمل يعتبر الأداة التي تحقق التنظيم في الحياة الاجتماعية عامة وفي الحياة العملية خاصة وبهذا المعنى يتألف التنظيم الاجتماعي من القواعد الاجتماعية التي تحقق الاهداف الاجتماعية الكبرى الامر الذي نجده في جميع مكونات التنظيم " *

2ـ المعيارية الوظيفية في التنظيم الاجتماعي :

كل من المعيارية والوظيفية توجد في جميع النظم الاجتماعية فالمعيارية تظهر في قواعد النشاط الاجتماعي القائمة والتي تحدد تقسيم العمل وتأدية الادوار الاجتماعية كما تتضمن أيضا تقييم الاهداف وتحديد وتنسيق الوسائل . أما الوظيفية فانها " تبدو في تداخل وتكيف السلوك الواقعي وهي لذلك تختلف عن المعيارية التي تبحث عن النموذج ، وتتألف الوظيفية من الادوار الاجتماعية التي تؤدى فعلا وتشير كذلك الى الاهداف التي يحترمها الناس ويعملون من أجلها " (1) .

---

* ـ أنظر معالجة مستفيضة للتنظيم الاجتماعي والنظم في : Florowin Znameck Socio li organization and institutions, in Gurwitch & Moore, twentieth century sociology N.Y 1945 PP 171

1 ـ د .عاطف غيث، دراسات في علم التطبيقي . دار النهضة العربية للطباعة والنشر بيروت ص 166 ـ 167 بدون سنة .

المبحث 3 ـ التنظيم الاجتماعي كمصطلح ونسق

أ ـ التنظيم الاجتماعي كمصطلح سوسيولوجي :

التنظيم الاجتماعي للعمل مصطلح يستخدم بكثرة في الكتابات السوسيولوجية وهو يشير عامة " الى الاساليب والطرق التي تضفي طابعا نظاميا على السلوك الانساني ، وهذا الانتظام ويرجع أساسا الى البيئة الاجتماعية المحيطة بأعضاء المجتمع " (1) ، ونشير الى ان هذه البيئة الاجتماعية تتألف من عنصرين متكاملين :

1 ـ بناء العلاقات الاجتماعية المتبادلة بين الوحدات المختلفة .

2 ـ ضوابط السلوك وموجهاته .

ومن زاوية أخرى نجد أولسن [illegible] يعتبر التنظيم الاج ومصطلحا شاملا يمثل " (عملية) دينامية تأخذ في اعتبارها سلوك الافراد وانماط التفاعل السائدة بينهم ، وكافة الظواهر الثقافية الاخرى كالقيم والمعايير والتكنولوجية التي تمنح الحياة الانسانية والاجتماعية معناها الخاص " . (2) .

وأخيرا فان التنظيم الاجتماعي لابد ان يتضمن نوعا من الاتفاق حول الاهداف والوسائل الجمعية ذلك أنه بينما تتمثل الاهداف في تقسيم العمل فان وسائل تحقيق هذه الاهداف منظمة في المعايير الاجتماعية ومن ثم فان أهم ما يميز التنظيم الاجتماعي هو ان يكون اعضاؤه على درجة عالية من الاتفاق في نظرتهم الى الاهداف والوسائل .

ولا يفوتنا هنا أن نشير الى ملاحظة هامة الى حد ما ، وهي أن ثبات العلاقات بين مكونات أي تنظيم يعتبر من المسائل المعترف بها ، ومع ذلك

---

1 ـ نفس المرجع : ص 161

2 ـ نفس المرجع والصفحة .

لايجب ان ننظر الى هذا الموضوع باعتباره مدعاة للافتقار التنظيم الى التغيير ذلك لان التنظيمات في الحياة الحديثة يتغير باستمرار وتنمو وتتوافق وتعدل كل من البناء والوظيفة ، ولكن بطريقة منظمة تسمح بالمحافظة على تماسك وتكامل التنظيم .

ويستخدم التنظيم الاجتماعي دائما ليتضمن أو يشير الى مجموعة ثابتة نسبيا من العلاقات المتبادلة بين الاجزاء المكونة ، سواء كانت أشخاصا او جماعات . ويترتب على ذلك ان توجد له خصائص لاتوجد في مكونات يمكن ان تؤدي بصفة عامة الى وجود ((كل)) قائم بذاته والتنظيمات الاجتماعية مهما كانت طبيعتها تتحرك او تدور كبناءات تمثل هذه الخصائص بطريقة تؤدي الى القيام بالوظائف بشكل أكثر كفاءة ودواما .

والواقع ان كل ماينطوي عليه المجتمع من منظمات أو نظم أو أنساق هي انماط مختلفة للتنظيم الاجتماعي وغالبا مايفهم هذا التنظيم على أنه البناء الاجتماعي .

ب ـ التنظيم الاجتماعي كنسق :

حينما نصف التنظيم الاجتماعي فى ضوء مصطلحات ديناميكية فاننا نطلق عليه مصطلح " النسق الاجتماعي " أى [illegible] الذى يحتوى مكوناته على البناء الاجتماعي والعلاقات الاجتماعية النموذجية التي تتفق مع بناء الجماعة والتي تعمل من أجل أهداف اجتماعية ونلاحظ كذلك أن الانساق الاجتماعية تختلف فيما بينها وتتفاوت من حيث الكثافة .

وهناك بعض أبعاد التغير فى التنظيم الاجتماعي الحديث يمكن تلخيصها على أنه كلما تسع نطاق المجتمع وازدادت كثافة زادت العلاقات اتساعا وظهرت نماذج من التنظيمات تتسم بالضخامة والتعقيد من حيث البناء والوظيفة ، ونلاحظ أن اتساع دائرة علاقات الفرد ينتقل من الجماعات والتنظيمات غير الرسمية والتي تتميز بعلاقات القرابة الى التنظيمات الرسمية والحياة الجمعية المنظمة .

II- علاقات العمل ، أنواعها ، وطرق المشاركة في الادارة:

المبحث 1 ــ علاقات العمل ، أنواعها :

أ ــ علاقات العمل الفردية:

علاقات العمل الفردية هي عبارة عن اتفاق يتعهد بمقتضاه العامل بأن يشتغل تحت ادارة صاحب العمل أو اشرافه مقابل أجر (1) وما يربط فيما بين العلاقات الفردية غالبا هو عقد العمل الفردي الذي يعتبر هذا العقود الرضائية التي تتم بمجرد الايجاب والقبول وهو عقد معاوضة ملزم للطرفين اذ ينشوء في ذمة كل من طرفيه التزامات في مقابل التزامات يلتزم بها الاخر فيقوم صاحب العمل أو الحكومة بدفع الاجر في مقابل العمل الذي يؤديه العامل لحسابه .

ب ــ علاقات العمل الجماعية:

تعتبر علاقات العمل الجماعية أو العلاقات الصناعية من أبرز معالم الصناعة الحديثة حيث تتصل بصميم حياة الملايين من البشر من جهة وبمصالح الانتاج القومي من جهة أخرى .

ويمكن اجمال الوسائل المستخدمة لتنظيم العلاقات الصناعية الجماعية في ثلاث وسائل رئيسية .

1 ــ التعاون والتشاور من خلال لجان العمل المشتركة .

2ــ عقود العمل المشتركة (مع صاحب العمل أو الحكومة)

3ــ تسوية منازعات العمل عن طريق لجان التوفيق والتحكيم (2) .

1ــ د .زكي بدوي: علاقات العمل في الدول العربية دار النهضة العربية بيروت 1985 ص95 .

2ــ نفس المرجع ص125 .

ج ـ علاقات العمل الفردية ـ الجماعية:

مع ظهور الثورة الصناعية كان الحق في ادارة المشاريع الاقتصادية مرتبطا بحق الملكية لذلك كان اصحاب الاعمال يتمتعون بحرية واسعة في ادارة مشروعاتهم وتحديد شروط العمل .

وبانتشار الديموقراطية ، والافكار التقدمية أصبح لا ينظر الى قوة العمال كمجرد سلعة أو الة في المنشأة ، وانما يجب أن تجد مكانها بين هؤلاء الذين يوجهون ويحددون ظروف العمل الذي تقوم به . ومن ثم كان أمرا منطقيا اشتراك العاملين في ادارة المشروع وفي اتخاذ القرارات المتعلقة بعملهم ولم يعد هناك ما يدعو رأس المال وحده أن يستأثر بحق الادارة كما اعتبرت قوة العمل عنصرا حيويا من عناصر الانتاج لا يقل شأنا عن رأس المال .

ولذلك " أخذت الكثير من الدول الصناعية على اثر الحرب العظمى الاخيرة تطبيق نظام اشتراك العمال في مجالس ادارة المشروعات بل نجد بعض الدساتير تقر مبدأ الادارة المشتركة " (1) ونجد ذلك في الدول الاستراكية .

---

1 ـ نفس المرجع : ص 137 .

المبحث 2 - طرق المشاركة فى الادارة وأهدافها :

أ - الطرق الغير رسمية للمشاركة : المفاوضة الجماعية هي طريق الاتصال والتفاهم وتبادل وجهات النظر بين أصحاب العمل والعمال، مما يؤدى الى تقارب طرفي الانتاج واستقرار العلاقات وتوثيق الصلات بينهما، وتلتمس عادة بتسوية النزاع فى صورة عقد عمل مشترك (1)

وفى غالب الاحيان نجد النقابات أو القوانين لا تحقق كافة مطالب العمال ويجد العمال فى المفاوضة الجماعية الحل الانجع لتحقيق مطالبهم كلية وتتدخل جهة الادارة فى بعض الدول العربية كطرف فى المفاوضة الجماعية غير ان البعض الاخر لا يتدخل كطرف فى هذه المفاوضات على أنه يمكن لاى طرف أن يطلب تدخل جهة الادارة كوسيلة بين الطرفين .

ب - الطرق الرسمية للمشاركة :

تقوم الطرق الرسمية للمشاركة على أساس التشريع الذى يحدد نطاق التعاون بين طرفي الانتاج وأهدافه ونظامه ووسائله التي تختلف من بلد لاخر وداخل المؤسسة الاقتصادية وفى المراسيم الرسمية نجد المدير هو المسؤول عن تنفيذ قرارات مجلس العمال ولجنة التسيير ولكنه فى نفس الوقت يملك حق الاعتراض على تنفيذ هذه القرارات اذا ما تعارضت مع القوانين او خطة الدول الرسمية .

وعلى العموم فان نجاح المشاركة أو طرق المشاركة الرسمية فى الادارة يتوقف على مدى ماوصلت اليه العلاقة بينهما من نضج وثقة متبادلة وادراك سليم وتقدير دقيق لمختلف الظروف والاوضاع ويجب خصوصا ان يؤمن ممثلوا العمال بأن حقوقهم تقابلها واجبات وبأن للادارة حقوقا كما ان عليها ويجب أن يعترفوا بضرورة التنسيق بين مصالحهم ومصالح المنشأة التي يعملون بها .

---

1 - زكي بدوي : نفس المرجع السابق ص 143 .

جـ ـ أهداف ومزايا المشاركة في الادارة :

يؤدي اشتراك المرؤوسين في اتخاذ القرارات الى مزايا متعددة للافراد والادارة وتتلخص فيما يلي :

1ـ الهدف السيكولوجي : وهنا تساعد المشاركة في تكوين شعور الافراد بالمسؤولية وتهيء للعامل فرصة للتعبير عن ارائه والمشاركة الى انخفاض الشكاوى من العاملين في ادارتهم ويسود جو من التفاوض بين المرؤوسين والادارة .

2ـ الاهداف الاقتصادية :

المشاركة الادارية تساعد في رفع انتاجية الفرد وتحسين نوع الانتاج لان اتقان العامل لعمله لايتوقف على الاستعداد الفني بحسبه بل انه يرتكز أيضا على احساسهم وفهمهم ولاهمية عملهم ودورهم في الانتاج .

3ـ الاهداف الادارية :

ينتج عن المشاركة بسهولة الاشراف على المرؤوسين وتساعد على اتخاذ القرارات وتخفف من وطأة الخصومة القائمة بين الادارة والعمال وتوفر الجو المناسب لازدهار الديموقراطية الصناعية ويتم توحيد التعاون بين الطرفين مما يؤدي الى زيادة ارتباط العمال بالمشروع وينمي فهم الشعور بمصالحهم ويحفزهم الاهتمام بتحقيق اهدافه .

والمشاركة الادارية تتم بطريقتين منها :

الغير رسمية كالمفاوضة الجماعية التي تتم بين النقابة وادارة المنشأة ، والطرق الرسمية كاللجان الاستشارية المشتركة واشتراك العاملين في مجلس الادارة .

مبحث 3 ـ أهداف التنظيم الاجتماعي للعمل ووظائفه:

يستخدم التنظيم الاجتماعي باعتباره وسيلة لتحقيق كثير من الاهداف الاجتماعية والفردية والمختلفة وينظر البعض الى هذه الاهداف من زاويتين مختلفتين:

1ـ الزاوية الاولى : هي أن بعض الاهداف التي يحاول الافراد تحقيقها عن طريق النشاط المنظم تعتبر أهدافا ضرورية او ملزمة بمعنى أنه يجب على الافراد تحقيقها حتى يسنى لهم الاستمرار في الحياة الاجتماعية والوفاء بمتطلباتها كأفراد أو كتجمعات ، علما بأن هناك أهداف أخرى غير ملزمة للبقاء .

2ـ الزاوية الثانية : انه يمكن أن ينظر الى تلك الاهداف باعتبارها نتائج أو وظائف للتنظيم الاجتماعي سواء كانت ضرورية معترفا بها غير معترف بها (1)

ـ ويمكن عامة تصنيف الاهداف العامة للتنظيم الاجتماعي على النحو الاتي :

1ـ د . عاطف : مرجع سابق ص163 .

أ ـ الوظائف كأهداف للتنظيم :

قد عرض ميرتون (Robert Merton) عدة نماذج للوظائف ويستعمل ميرتون مصطلح الوظائف ، باعتبارها الاهداف التي يمكن النظر اليها كمنجزات واقعية للتنظيم الاجتماعي ونتائجه : (1)

أ ـ الوظائف المباشرة أو الواضحة وهي نتائج النشاط الاجتماعي المنظم والمتفق عليه ، وهي نتائج كما يقول تلك النتائج الموضوعية للفصل الاجتماعي والتي تسهم في العمل على تكييف النسق الاجتماعي .

ب ـ الوظائف غير المباشرة (الكامنة) وهي النتائج الغير متفق عليها وغير المعترف بها صراحة .

جـ ـ الوظائف ذات النتائج السيئة التي يمكن ان نطلق عليها الوظائف العكسية ، وهذا النوع يتضمن النتائج الموضوعية للنشاط الاجتماعي المنظم والتي تعمل ضد تكييف النسق .

---

1 ـ د . عاطف غيث . مرجع سابق (ص 165) .

ب ـ المنظمـة الاجتماعية كانعكاس للتنظيم الاج :

لا تتكـون المنظمـة أيـة منظمـة ، من مجـرد مجموعـة من علاقات السلطـة الرسميـة فقط كما يتبـين ذلك من خلال الخرائط الرسمية للتنظيم المتواجد فى اية منظمـة اجتماعية ، ومن الناحية الاخرى فان المركز الرسمـي الذى يوجـد فيه الفرد داخـل المنظمة يؤثـر تأثيرا مباشـرا على مكانته كفـرد وكذلك على الدور الذى يمكـن أن يؤديـه داخل منظمـة ، بالاضافة الى ذلك فان وجود أنمـاط العلاقات غير الرسميـة داخل المنظمـة تضيـف بعدا جديدا لهـا يجـب فهمـه بمعرفـة كل مديـر اذا مـا أراد توجيـه كل القـوى والجهـود الخاصـة بتلـك الجماعـات غير الرسميـة تجاه تحقيـق أهداف المنظمـة .

بالنسبـة للباحثـين فى مجال التنظيم فانه قد يكـون من الاهمية مكـان تصـويـر كل من التنظيم الرسمـي والتنظيم غير الرسمـي ولو فتـرة محـددة حتى يمكـن فهـم حركيـة المنظمـة ودراستهـا والاستفادة من ذلك " ويمكن تصويـرا لتنظيم غير الرسمـي باستخدام طريقـتين عامتين احدى هذه الطـرق هي ما تعـرف باسم (السوسيو جرام) SOCIOGRAME وهي الطريقة التى تقـوم على تحليل درجـة الجذب بين أعضـاء الجماعات الصغيرة الحجم" (1) .

وعليـه فان هذه الطريقة يصلـح استخدامها بشكـل أفضـل فـى دراسـة العلاقات داخل (الفرع ـ الادارة . . .) ومن خلال اى تنظيـم اجتماعـي للعمـل داخل أيـة منظمـة تقـوم صراعات بين الجماعات المختلفـة قد تؤدى الى خلـق المنافسـة بينهـم ، الامـر الذى يؤدى بدوره الى زيـادة

---

1 ـ د . حنفي محمود سليمان : الادارة منهج تحليلي ذاتي . دار الجامعات المصرية (بدون سنة) ص 252 .

الانتاجية . ان مثل هذه الصراعات وما يصاحبها من متنافس مشروع لا يجب العمل على القضاء عليها الا اذا أصبحت هادمة . ان وجود هذه الاراء المتصارعة وهو أمر تتعرض له كل منظمة ، يجعل استخدام الطرق السياسية منهجا مناسبا يلجأ اليه المدير لتحقيق اهداف حيث يوفر له هذا المنهج فرصة لاستخدام مصادر القوة (الرسمية - غير الرسمية) ونجد التنظيم الرسمي يرتكز على (الافراد - الوظائف) بالمنظمة ومن جهة أخرى فنجد التنظيم غير الرسمي يرتكز على (الافراد - الوظائف) وكذلك على العلاقات بينهما .

خلاصـــة الفصـــل

بامكاننا من خلال هذا الفصل الخروج ببعض النقاط الاساسية فيما يخص ظهور التنظيم الاجتماعي للعمل، بالقول ان الثورة الصناعية هي التي ولدت التنظيمات التي عرفها العالم في ميدان الصناعة وذلك نظرا لعدة ظروف اجتماعية واقتصادية فرضت ذلك، ضف اليها مختلف الازمات التي عرفتها دول أوروبا، وتولد عن ذلك عدة ثورات أخرى كالثورة العلمية التقنية التي صاحبها تغيير جذري في مختلف التنظيمات الاجتماعية للعمل .

لكن يبقى هدف كل هذه الاجتهادات والتغيرات هو السعي نحو الربح ورفع الانتاج والنوعية لربح معركة الاحتكار والاسواق، الا أن ذلك لم يصاحبه تغيير في الاوضاع الاجتماعية للعمال مما أدى الى ظهور الاضرابات وهذا أعطى نفس لارباب العمل من أجل مراجعة هذه القضية وبدأت النظم تعرف تغيرات في هذا الميدان .

ومن هنا بدأ التنظيم الاجتماعي للعمل يأخذ مكانته في المجتمع لذا نقول ان التنظيم الاجتماعي للعمل يلعب دورا في :

1ـ توفير الظروف الملائمة للعمل .

2ـ يساهم في زيادة رغبة القوى العاملة في العمل .

3ـ يجعل العامل يحس أنه جزء من الكل وليس أداة .

أما اهداف التنظيم الاجتماعي للعمل منها :

1ـ معاونة الاشخاص الذين يجدون صعوبات في العمل .

2ـ اتاحة الفرصة للعامل في المشاركة وفي التسيير .

3ـ اتاحة الفرصة للعامل للاحتكاك وكسب الخبرة .

4ـ الربط بين عملية الانتاج والتسيير .

وعموما نقول أنه انطلاقا من ظهور التنظيم الاجتماعي للعمل بدأ يأخذ اشكالا أكثرها رسمية مما يدفع بالعمال الى خلق نمط خاص بهم للتخلص من بعض الضغوط الرسمية والتي تسمى بالعلاقات الغير رسمية ومن خلال الفصول الاتية تكون المعالجة لهذا الموضوع أكثر دقة ووضوحا لذلك .

- الفصل الثاني -

" التنظيم الرسمي وظهور العلاقات الرسمية التدرجية "

تمهيد .

I تاريخ ظهور التنظيم الرسمي وأهم استعمالاته كمصطلح

المبحث 1 : تاريخ ظهور التنظيم الرسمي التدرجي

المبحث 2 : اختلاف استعمالات مصطلح التدرج

II مفهوم التنظيم والعلاقات الرسمية التدرجية بين النظري والتطبيق

المبحث 1 : المفهوم النظري للتنظيم والعلاقات الرسمية التدرجية

المبحث 2 : مفهوم التنظيم والعلاقات الرسمية التدرجية في الدراسات الاجتماعية

المبحث 3 : المبادئ الأساسية التي يقوم عليها التنظيم الرسمي التدرجي

III الاشكالية والنماذج المختلفة لتنظيم العمل وعلاقات العمل

المبحث 1 : اشكالية تنظيم العمل وعلاقات العمل

المبحث 2 : النماذج المختلفة لتنظيم العمل

المبحث 3 : البيروقراطية كنظام تدرجي

- خلاصة الفصل .

- الفصل الثاني -

التنظيم الرسمي وظهور العلاقات الرسمية التدرجية :

تمهيد :

نقول أن شيء ما هو وليد شيء آخر ، وحدوث ظاهرة ما هو راجع لأسباب ما ،انها تساؤلات واجابات عادية قد لا نتعمق فيها نظرا لبداهتها .
لكن القول أن العلاقات الرسمية المتدرجة هي وليدة التنظيم الرسمي هكذا غير كاف بالنسبة لذوى البعد العلمي ، لذا فنحن مجبرين في هذا الفصل الى التعرض الى هذا الموضوع محاولين معرفة تاريخ ظهور التنظيم الرسمي الذى كما هو مسلم به مرتبط بظهور الثورة الصناعية والانفجار التقني الذى عرفه العالم الغربي ، هذا من جهة ومن جهة أخرى سنحاول توضيح كيف تولدت العلاقات الرسمية وما هي أسباب ذلك معتمدين في ذلك على عدة نظريات سوسيولوجية واقتصادية وعلى تجارب علمية غربية جديرة للاجابة على تساؤلاتنا .

ومن خلال محتوى هذا الفصل سنحاول العرض التفصيلي لخصائص العلاقات الرسمية التدرجية :

I تاريخ ظهور التنظيم الرسمي وأهم استعمالاته كمصطلح .

المبحث 1 : تاريخ ظهور التنظيم الرسمي التدرجي :

يعود تاريخ ظهور التنظيم الرسمي أو نظرية التنظيم الرسمي والتي كما هو معروف عبارة عن نظام تدرجي تتحدد من خلاله العلاقات التدرجية الى " الأبحاث التي قام بها "تايلور" في علم الادارة من جهة والى تلك الدراسات التي اعتمدها "ماكس فيبر" المعروفة بالبيروقراطية . (1) .

وهناك أبحاث عديدة أخرى لا يجب الاغفال عنها لكونها ساهمت في بلورة نظرية التنظيم الرسمي التي تعتمد على ابعاد العواطف والمشاعر الانسانيّة والتوجه الشديد للمعاملة الرسمية المجردة من كل عاطفة واحساس .

أما الأسلوب الذى تعمل وفقه المؤسسات حتى تحقق أهدافها هو انتهاج لمسلك التنظيم الرسمي الذى يجمع المجهودات ويقسم الأعمال والمهام والأدوار ويقوم على اثر ذلك بالتنسيق داخل الوحدة والمؤسسة الاقتصادية بين كافة الاختصاصات والمصالح والتسلسل الرئاسي ، ومن هنا نرى أن التنظيم الرسمي الذى أشرنا اليه قائم على العلاقات التدرجية ويؤثر تأثيرا غير مباشرا على التنظيم غير الرسمي .

لكن اذا ما أردنا معالجة موضوع ظاهرة العلاقات الرسمية التدرجية من زاوية تاريخية بحتة نرجع ظهورها أساسا الى

---

1 ـ حسان جيلالي التنظيم غير الرسمي في المؤسسات الصناعية ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 1988 ص17 .

ظهور الثورة الصناعية في أوروبا الغربية ،لأن كافة الأنظمة ظهرت نتيجة ذلك ، فالثورة الصناعية صاحبها نشوء مصانع عملاقة التي كانت بحاجة الى تنظيم مضبط في انجاح عمليات الانتاج بأقل تكلفة ونفقات .

ومنذ تلك الفترة بدأت البحوث والدراسات العلمية تركز جهود هنا في أيجاد نظم تتحدد وفقها علاقات العمل بين العمال وأرباب العمل ، هذا اضافة الى الثورة التقنية التي عرفتها دول الغرب في المجال التكنولوجي وقد صاحب هذا كله مقاومة عمالية شديدة تنادي بحقوقها وبدأت بعد ذلك ظهور نقابات عمالية والتي بدورها قطعت أشواطا للوصول الى على ما هي عليه الآن. فكل هذه التحولات الجذرية للتشكيلة الاجتماعية الاقتصادية لدول أوروبا الغربية جعلت عدة باحثين وعلماء يلتفون نحوها محاولين صياغة نظم اقتصادية وتقنية تضع حدا للنزاع القائم بين العمال وأرباب العمل هذا من جهة ومن جهة أخرى ظهرت تيارات أخرى تجريبية وجدت في المصنع مجتمع مصغر له علاقاته الاجتماعية الخاصة به مما دفع بهم الى اجراء بحوث تجريبية قصد اثراء الجو الاجتماعي السائد في العمل والحد من النزاعات .

ومن بين تلك البحوث والدراسات العلمية التي أصبحت مصدرا ومرجعا لكل الباحثين والدارسين نذكر منها تجارب التون مايو وتجارب تايلور التي سنراها بالتفصيل في محتوى هذا الفصل .

وقد نجد عدة تعاريف ومعاني لمصطلح التنظيم الرسمي والعلاقات الرسمية لكن المفهوم في جوهره واحد وعلى سبيل المثال يعرف قاموس علم الاجتماع التنظيم الرسمي بأنه :

" جماعة منظمة على مستوى عال تتمتع بأهداف واضحة وقواعد ولوائح مقررة رسميا ونسق الأدوار المحددة " (1) .
وعليه فالعلاقات التدرجية في التنظيم الرسمي محددة من طرف تنظيم رسمي يحتوى على قواعد وقرارات ولوائح تحدد كافة العلاقات القائمة داخل المؤسسة الاقتصادية تتميز بالطابع التدرجي حيث تضع حدا لكل تصرف معين وفق المجريات الرسمية للعمل التي يظهر من خلالها بكل وضوح أدوار ومهام كل العمال عبر مختلف الفئات الاجتماعية المهنية المتواجدة داخل المؤسسة .

أما الدكتور عبد الباسط محمد حسن فهو أكثر دقة في تعريفه للتنظيم الرسمي ويقترب من تعريف قاموس علم علم الاجتماع ، حيث يرى التنظيم الرسمي عبارة عن " مجموعة من المستويات التنظيمية المتمثلة في المديرين والفنيين والمشرفين والعمال الذين يخضعون الى مجموعة من التعليمات واللوائح ويشتمل على السياسات والقواعد التي تحدد العلاقة بين المفرد وغيره من الأفراد والعلاقة بين التنظيم البشرى والتكنيكي " - 2 -

فمن خلال وجهة نظر الدكتور عبد الباسط نستخلص أن التنظيم الرسمي متكون من أ: المشرفين والمديرين والعمال .
ب : القواعد واللوائح الرسمية التي تحدد العلاقات بينهم .

---

1 - محمد عاطف غيث : قاموس علم الاجتماع - الهيئة المصرية العامة للكتاب 1979 (ص313) .

2 - عبد الباسط محمد حسن : علم الاجتماع الصناعي - مكتبة الأنجلو مصرية 1972 (ص101) .

وللإلمام بتعريف مصطلح التنظيم الرسمي باعتباره مصدر العلاقات التدرجية نجد أن معجم " مصطلحات التنظيم والادارة " أكثر شمولية في هذا الميدان حيث يرى أن التنظيم الرسمي هو " التنظيم الذى يتقرر من الادارة العليا ، ويقصد به العلاقات التي ترسمها الادارة بين العاملين بموجب الخرائط التنظيمية وغيرها كالعلاقة الرسمية بين مديرى الادارات المختلفة بعضهم ببعض أو بين مديرى الادارة والعاملين" - 1 -

ومن هنا نرى دقة التنظيم الرسمي التي تتجسد أساسا في القواعد واللوائح الرسمية والتي تنص أساسا على تحديد العلاقات بين المسؤولين والعمال ، ونجد أن هذا التعريف يحدد العلاقات الاجتماعية في اتجاه واحد فقط أى من الرئيس الى المرؤوس وهذا هو الشكل العلاقات التدرجية التي تكشف عن جو العلاقات الرسمية السائدة في المؤسسة الاقتصادية .

وبصفة ضامنة عبر التطورات التي عرفتها المجتمعات نجد أن التدرج الاجتماعي يشير الى الفروق في الدخل وفي الهيبة والمكانة الاجتماعية وفي النفوذ والقوة والواقع أن التمييز بين هذه الفروق يتم على المستوى النظرى فقط اذ أنهما تتداخل وتتطابق في الحياة العملية .

وعلى سبيل المثال نجد أن بعض علماء الاجتماع لا يتحدثون الا عن طبقتين رئيسيتين في كل نظم التدرج الاجتماعي كالعبيد في المجتمع العبودى والسادة الاقطاعيين والأقنان في المجتمع الاقطاعي والفلاحين وجهاز الدولة في المجتمع الشرقي أو الخراجي أو البورجوازى والبروليتاريا أو الطبقة العاملة في المجتمع الصناعي .

---

1 - كمال محمد علي : معجم مصطلحات التنظيم والادارة ، دار النهضة العربية 1984 ص78 .

المبحث 2 : استعمالات مصطلح التدرج :

قد نجد أحيانا أن استعمال مصطلح التدرج "Hiérarchie" يقع فيه خلط ، لأن استعمالات هذا المصطلح قد يختلف من مجال لآخر ، وسنتعرض الى الفرق الموجود في استعمال هذا المصطلح :

أ - الفرق بين التدرج بمعنى "Stratification" والتدرج بمعنى "H. social"

"التدرج بمعنى "Stratification" ظاهرة اجتماعية تتلخص في تفاوت الأفراد وتقسيمهم الى مراتب يتميز بعضها من بعض ، ويرجع هذا التفاوت الى عوامل شتى ، فهناك تدرج بين الشيوخ والكهول والشباب يرجع الى عامل السن ، تدرج بين الزراع والصناع بحسب مهارتهم وحذقهم لمهنتهم ، فالتدرج ظاهرة من ظواهر البنيان الاجتماعي كيفما كان حجمه ، ويترتب عليه تفاوت في الحقوق والواجبات ونظام الطوائف Régime des castes ونظام الطبقات Régime des classes صورة من هذا التدرج ، واذا كانت مراتبهما أوثق ارتباطا وأكثر تحددا وأوضح تمييزا "(1) .

فالتدرج بمعنى "Stratification" ظاهرة من بين الظواهر الاجتماعية المختلفة ذات الدلالة الاجتماعية المعبرة والتي ترمز هنا - أي التدرج - الى التفاوت الموجود بين الافراد

1- د.ابراهيم مذكور : معجم العلوم الاجتماعية - الهيئة المصرية العامة للكتاب 1975 ص136

فيما يخص السن ، أو بين الزارع والصانع ، من حيث المهارة ... الخ .

لكن المهم من الناحية السوسيولوجية أن التدرج بمعنى "Stratification" ظاهرة من ظواهر البنيان الاجتماعي بصفة عامة أي لا يأخذ حجمه بعين الاعتبار ، وما دام اعتباره ظاهرة من ظواهر البنيان الاجتماعي فهذا يترتب عليه حتما تفاوت في الحقوق والواجبات ، فنجد مثلا أن نظام الطوائف "Régime des castes" ونظام الطبقات "Régime des classes" صورة من هذا التدرج .

فالتدرج الاجتماعي بمعنى "Stratification" هي " خاصية يتميز بها مجتمع ما عرف عدة تدرجات ، أي هناك صفة التدرج يتميز بها أفراد أو جماعة هذا المجتمع " (1) .

---

1 - Dictionnaire encyclopédique larousse (G.D.E.L)
Librairie Larousse 1982 Tome
P 9727

ب - تباين أو تمايز والتدرج الاجتماعي :

يشير مصطلح التباين بمعنى "DIFFERENTIATION" الى العملية التي تحدث عن طريقها الانفصال ، والتخصص والتفاضل واكتساب أشكال متخصصة من الوظائف وما يصاحب هذه العملية من نتائج " (1)
وقد نجد في علم الحياة أن مصطلح التباين يستخدم للاشارة الى عملية التغاير بواسطة تعديل وظائف معينة ولقد كان لهذا الاستخدام البيولوجي أثر كبير في ادخال المصطلح ضمن ترات التطورية في علم الاجتماع خلال القرن 19 .

لذا نجد أن أفكار سبنسر (SPENCER) تعتبر مثلا على ذلك حينما يتكلم عن الانتخاب والتخصص في النمو أو التطور ، أما في علم الاجتماع الحديث فان التمايز أو التباين الاجتماعي مصطلح يشير الى :

1 - النتائج التي يكتسب الأفراد أو الجماعات عن طرقها أدوار ومراتب متخصصة .
2 - النتائج التي تصاحب هذه العملية .

أما العالم الاجتماعي الأمريكي نورث (NORTH) ومن خلال مؤلفه التمايز الاجتماعي "SOCIAL DIFFERENTIATION" يعتقد أن " أنواع التمايز الاجتماعي تشمل أربعة (04) مجالات :

1 - الفروق في الوظيفة   2 - الفروق في المرتبة
3 - الفروق في الثقافة   4 - الفروق في المصلحة " (2)

---

1 - محمد عاطف غيث : قاموس علم الاجتماع مرجع سابق ص134
2 - نفس المرجع ص135 .

وهناك اضافة الى ماذكرناه ، اهتمام حديث بالتفرقة بين مصطلحي التمايز + الاجتماعي والتدرج الاجتماعي حيث يشير الأخير - التدرج - الى عدم التساوى في الحقوق والمتطلبات المرتبطة بالأوضاع الاجتماعية المختلفة في المجتمع •

ويذهب بعض النقاد الى أن هذه القاعدة تشير الى التمايز الاجتماعي والنتائج القصيرة المدى ، لا الى التدرج الذى يعني المجموعات ذات المراتب المختلفة التي تحقق استمرار خلال الأجيال بحيث تحصل على نفس القيمة النسبية من المكافآت المادية والهيبة والقوة •

فالتباين الاجتماعي بمفهوم Différenciation Sociale هو " سيرورة التفرقة بين الأفراد والجماعات المحددين عن طريق العوامل البيولوجية والحضرية " (1) ونجد مثلا أن في المجتمعات الغربية الحديثة تقسيم العمل والتخصص الاحترافي Proféssionnelle تمثل أساسا عوامل التباين الاجتماعي •

---

1 - للمزيد من التوضيح حول التفرقة في مصطلح التباين الاجتماعي والتدرج الاجتماعي أنظر :

W.Buckley, Social Stratification and the Function theory of Social Différenciation american Sociology Review Vol 23 . 1958 ;

& W.G MOORE ; some Priciples of Stratification, AMERICAN Sociological Review Vol 10 . 1945 ;

1)- EMILIO-WILLEWS : Dictionnaire de Sociologie : Ada[illegible] Française par A.GUVILLIER. Press de l'imprimerie de l'indépendance PARIS . 1956 . P/71 .

أ - مفهوم التنظيم التدرجي والعلاقات التدرجية بين النظري والتطبيق

المبحث 1 : المفهوم النظري للتنظيم والعلاقات الرسمية التدرجية

لايضاح أو لتعريف المفهوم الاجتماعي للتنظيم التدرجي يستلزم ولو لغويا تعريف مصطلح التدرج وقد نجد عدة تعاريف أخرى وعلى سبيل المثال فيبر الذي يرى أن " عامل التدرج الهام هو التفوق الاقتصادي وهو المبعث الحقيقي للهيبة والقوة وكلما كانت قيمة الأفراد السوقية أكبر ، كانت درجتهم أعلى ونفوذهم أعظم " (1) .
فنلاحظ أن تعريف فيبر ، التدرج مبني على أساس اقتصادي فاستعمل هذا المصطلح لتحديد المكانة الاجتماعية للأفراد عن طريق التفوق الاقتصادي الذي يراه عاملا أساسيا لاحتلال الطليعة الهرمية الاجتماعية .

أ - أما بارسونز " PARSONS " يذهب الى أن " التدرج الاجتماعي ضرب من التقويم للشخص في سلوكه وأعماله ومدى تقدير الناس له " (2) - فهو يحاول أن يرد التدرج الى أمور إعتبارية وأحكام قيمية لا الى مجرد العوامل المادية ، وهذا التعريف يربط مصطلح التدرج بالصفات أو السمات الخلقية والبيلوكية للفرد ، فيرى بارسونز أن تميز الفرد عن باقي الناس يكون عن طريق خلقه وأعماله ومدى تقدير الناس له نظرا للصفات المتميز بها .

---

1 - ابراهيم مذكور وآخرين : مرجع سابق ، ص 136 .

2 - نفس المرجع والصفحة .

وعامة بارسونز لا يربط التدرج بمجرد عوامل مادية كما أشار اليها فيبر بل بأمور وأحكام اعتبارية قيمية ، فالانضباط بالنسبة لبارسونز هو العامل الأساسي الذى بامكانه تحديد مكانة الفرد اجتماعيا ، فهو يرى في تصرفات الأفراد العامل السلوكي الذى يجسد قيمتهم ومراتبهم الاجتماعية .

ونجد بالمقابل لهذه النزعة المثالية ، النزعة المادية وعلى رأسها ماركس MARX والذى يرى " أن العوامل التي تؤدي الى هذا التدرج هي الهيبة والقوة ، [illegible] تأثيرا على الاشراف على الانتاج ، فالناس متفاوتون هيبة وقوة ، بحسب مراتبهم في ادارة الانتاج والاشراف عليه " (1) .

يربط ماركس وجهة نظره للتدرج بالبنية التحتية للمجتمع التي يراها بمثابة العامل الأساسي لتحديد الوضعية الاجتماعية للأفراد عبر السلم الاجتماعي ، أى أن من يحتل طليعة التدرج الاجتماعي يتميز اجباريا بالقوة والهيبة ويقصد بذلك النفوذ الاجتماعي كلاهما في تحديد معنى التدرج وخصائصه يرتكزون أساسا على عامل الانتاج أو بصفة عامة " الاقتصاد " .

---

1 - نفس المرجع السابق ص 136

ب - تفسير ماكس فيبر M. Weber لظاهرة التدرج

لقد كان تصور " ماكس فيبر " العالم الاجتماعي الألماني الليبرالي للطبقة مشابها لتصور ماركس وان لم يكن مطابقا له ، وكما هو معروف فمفهوم الطبقة بالنسبة لكليهما يشير الى مجموعة من الأشخاص يشتركون في نفس الموقف الاقتصادي من الملكية ، ومن هنا نسجل على أن الموقف الاقتصادي بالنسبة لماكس فيبر لا يعني فقط الموقف من الملكية والتحكم في وسائل الانتاج كما ادعى ماركس بل هذا الموقف عند فيبر لا ينطوي على الملكية فقط أي ملكية وسائل الانتاج على كل الخدمات التي يستطيع أن يؤديها المرء .

فمثلا الصراعات والصالح الطبقية عند فيبر تتجاوز مجرد الصالح الطبقية للبروليتاريا والبورجوازية والصراعات بينهما ، بحكم وجود أطراف أخرى في اللعبة .

واعتبر ماكس فيبر أن الطبقة هي " بعد واحد فقط من أبعاد مبنية تدرجية معقدة حيث يصبح من ضروري أن نضع موضوع الاعتبار بجانب الطبقة ، المكانة الاجتماعية أي " STATUT " والنظام السياسي " (1) . وبالمقابل نجد ماركس يلح على أولوية الطبقية في تحديد المكانة الاجتماعية والقوة السياسية وتباينهما بتباين الوضع الطبقي .

ولقد طور ماكس فيبر اذن تمييزا تحليليا على المستوى النظري بين ثلاثة ابعاد سياسية في نظام تدرج الاجتماعي ينهض على أساس الطبقة كمحدد

1 - محمد عودة : أسس علم الاجتماع دار النهضة العربية للطباعة والنشر بيروت (ب/ سنة) ص 116 - 117

اجتماعي والقوة كمحدد سياسي ، وسنتناول كل بعد منها بشيء من التفصيل لتوضيح الرؤية وهي على النحو التالي :

1 - المكانة الاجتماعية : (الاحترام وأسلوب الحياة)

المكانة الاجتماعية عند - ماكس فيبر - هي بمثابة الشرف الذى يخلع المجتمع أو الجماعة المحلية و هناك أسباب تستعصي على الحصر لمثل هذا الشرف منها : الخلقية العيائلية ، الملكية والتعليم ... ألخ ، وتتميز جماعات المكانة بعضها عن البعض أساسا بأسلوب الحياة .

2 - المكانة والطبقية :

ترتبط المكانة بالطبقة عند فيبر ارتباطا حيويا ، وبالرغم من الارتباط الوثيق بين الطبقة والمكانة ، الأن حيازة الثروة لا تؤدى بشكل أوتوماتيكي الى تأمين القبول في جماعة مكانة ، كما أن الثروة لا تؤدى بالضرورة الى فقدان المكانة .

3 - القوة والنفوذ :

بالاضافة الى الاختلاف في المكانة والطبقة في نظام التدرج الاجتماعي هناك أيضا - في تصور فيبر - اختلال في القوة والنفوذ ، أو عدم المساواة في القدرة على فرض اتجاه معين أو ضبط معين على الناس والأحداث .

ومن جهة الدكتور محمد عاطف غيث وضح أن مصطلح التسلسل أو التدرج يشير كما يستخدم في العلم الاجتماعية الى أى نوع من " التدرج والترتيب الذى يسود بين مجموعة أشخاص والعلاقات التي تقوم بينهم وتعكس الفروق في القوة

والسلطة والهيبة والتسلسل على هذا النمو - نظام اجتماعي - عام يظهر في مجالات متعددة من الحياة الاجتماعية " (1) .

ولتكملة هذا المفهوم في المجال الاجتماعي للدراسة نجد - أوجست كونت - قد أشار الى التسلسل العلمي ويستخدم مصطلح التسلسل أيضا داخل التنظيمات الرسمية والبروقراطية لكي يشير الى ترتيب الأوضاع الادارية التي يشغلها أعضاء التنظيم وفقا لمعيار محدد هو نطاق السلطة والمسؤولية .

ولتكملة أو اتمام المعنى الاجتماعي لمفهوم أو مصطلح التدرج الاجتماعي والعلاقات التدرجية نقول أن التسلسل أو التدرج شأنه شأن أي نظام اجتماعي عام تتحدد فيه العلاقات الانسانية على أساس درجة السلطة التي تمارسها جماعة عمل على الأخرى وتتجسد هذه الممارسة من خلال العلاقات الاجتماعية والمهنية القائمة داخل المؤسسة أو الوحدة وعموما يصبح مفهوم التدرج أو العلاقات التدرجية عبارة عن " شكل من التنظيم الاجتماعي "STRATIFIE" تتميز بالتسلسل القوي من طرف السلطة والتحديد الجدي للأدوار والمهام " (2) .

---

1 - محمد عاطف غيث : قاموس علم الاجتماع المرجع السابق ص222 -

2 - Emilio Willems: Dictionnaire de sociologie OP.CIT P120

ج - وجهة نظر علم النفس المنظمات من العلاقات التدرجية

يرى أصحاب هذا التخصص أن العلاقات التدرجية وليدة المنظمة و " المنظمة وليدة التنسيق العقلي لنشاطات عدد من الأفراد من أجل مواصلة أهداف وأفاق واضحة مشتركة من تقسيم العمل والوظائف ومن تسلسل في السلطة والمسؤوليات (1) .

اذا حسب وجهة نظر علم النفس فان كل منظمة ذات تقسيم للعمل والوظائف وتسلسل فيها السلطة والمسؤوليات تتكون فيها حتما علاقات تدرجية تتحدد من خلالها وظائف ومسؤوليات أعضائها .

وبهذا المنظور ، فالورشة والمؤسسة والشركة تكون اذا منظمات .

فعلم النفس اذا يدرس سير المنظمات من الناحية النفسية والتقنية الاجتماعية لذا يطلق عليه اسم علم نفس المنظمات لذا غير ممكن وليس من المعقول في رأينا محاولة فصل علم النفس المنظمات عن علم الاجتماع المنظمات أو من علم الاجتماع العمل ، فنجد على أن موضوع علم النفس المنظمات من جهة دراسة العلاقات الموجودة بين الهيكل وتشكيلة المنظمة وتقسيم المعارف والسلطة داخلها وأسلوب السلطة والاعلام ، ومن جهة أخرى المواقف والتجنيد وارضاء أو عدم ارضاء أعضاء المنظمة .

---

1 - J. REGNIER : L'amélioration des conditions de travail dans l'industrie
ed. Masson - Paris - N. york 1980 P 11

د - المفهوم النظري العام للعلاقات الرسمية التدرجية :

العلاقات السلمية المتدرجة هي " علاقات الرئيس مع المرؤوس وهي علاقات عمودية من المديرية الى القاعدة " (1) وهنا الجانب عنيق السلطه هو الذى يكون في أعلى السلم أما الذى هم أدنى في السلم مجبرين على تنفيد الأوامر الصادرة من الأعلى ، وتتميز العلاقات السلمية أو التدرجية بوجود عدة سلالم ترتيبية والأوامر والقرارات السلمية تأتي دائما من أعلى القمة ، وهي انتاج مجموعة صغيرة اتجاه الأغلبية حيث تكون الزامية صادرة من القمة ، كما " تحدد هذه العلاقات بصفة واضحة مهمات واختصاصات ومسؤوليات كل عضو من أعضاء المؤسسة وتكون نوعية العلاقات مهنية فقط ومحددة حسب الوظيفة التي يحتلها كل عضو " (2) .

كل الأوامر الصادرة عن المدير هي الزامية على الجميع الاداريين Personnel Adm وهذا شرط ضروري للسير الحسن للمنشأة وبالتالي يعطي المدير القرارات أو الأوامر للاداريين التابعين له مباشرة وهؤلاء يقدمون بتوصيلها الى التابعين لهم مباشرة وهكذا دواليك ..... وبهذه الصفة قرارات المدير أو أوامره (رئيس الفرقة ...... الخ) . تمر عبر أجهزة مختلفة حتى تصل الى العمال الذين تتمثل مهمتهم

---

1 - J. Legrès & D. Pamartin : Pratique de relations humaine dans l'entreprise et organisation Paris 1971 P.125

2 - Ibid P 125

- حسب التقسيم الدقيق للعمل - في تنفيذها مثلا ، أو تنفيذ لعمل معين من طرف العمال .

كما أن معظم الأوامر تكون مركزية أي تنطلق من القمة أو من المسؤول الرئيسي وتسير عبر قنوات حتى تصل الى العامل المنفذ ، وبصفة عامة نقول أن هذا التسلسل التدرجي للأوامر والقرارات يتبع أو قد يكون على الطريق التالي :

" المدير ، رئيس المهندسين ، رئيس الدائرة ، رئيس الوحدة الانتاجية ، رئيس الفرقة ، العامل (مكان العمل (Poste de Travail) " (1) .

اذا يمكن أن نستخلص من هذا أن نوعية العلاقات على هذا النوع من التنظيم هي علاقات وظيفية فقط ، أي علاقات مسموحة بها الا في اطار العمل والتي تكون منصوصة في السلم التدرجي .

أما فيما يخص تجسيد مفهوم العلاقات التدرجية فهذا يتطلب الرجوع الى تشكيلة أو بنية المؤسسة لأنها هي التي تعكس صورة النظام السائد " فالبنية أو التشكيلة هي مجمل الخدمات والعلاقات العضوية المتواجدة أو القائمة بين مختلف العمال سواء كانت عمودية أو أفقية من الرئيس أي صاحب القرار والأوامر الى العامل المنفذ " (2) .

1- P. Kend & Z. Stamiska : Légalité et autorité dans ... l'Est, P.U.F, Paris 1964 P.98

2- J. Aubert-Krier : Gestion de l'entreprise et organisations, PUF 1969 P.234

فنلاحظ اذا أن البنية أو تشكيلة المؤسسة لا تحمل الا في معانيها الا المفاهيم المادية من وسائل الانتاج والخدمات المالية بل حتى مفاهيم أخرى كالعلاقات القائمة بين مختلف فئات العمال عضوية كانت أو غير ذلك .

وهذه العلاقة قد تأخذ اتجاهات مختلفة ونعني بذلك سواء كانت علاقات عمودية أي من الرئيس الى المرؤوس والتي تتمثل في اصدار القرارات ، ويقابلها التنفيذ أو قد تكون علاقات أفقية قائمة بين العامل والرئيس أو بين العمال بعضهم البعض أو مع رؤساء الورشات وفرق العمال ..... الخ . والعلاقات التدرجية هي غالبا قائمة بين الرئيس والمرؤوس أو العكس ، أي كيف تتم عملية الاتصال للعامل برئيسه .

المبحث 2 : مفهوم التنظيم والعلاقات الرسمية التدرجية في الدراسات الاجتماعية

أ ـ التدرج الاجتماعي كظاهرة من ظواهر التباين الاجتماعي :

يستخدم هذا المصطلح في الدراسات الاجتماعية للتعبير عن ظاهرة تدرج الأفراد والفئات في الأوضاع والمراكز والأدوار والوظائف الاجتماعية داخل البناء الاجتماعي وما يصحبه هذا التدرج من تباين وما يظوى عليه من فروق وأوضاع تعترضها حتميات المجتمع على كل درجة من درجات السلم الاجتماعي " (1) .

ومن هنا نلاحظ أن التدرج الاجتماعي وليد تفاعل الاجتماعي الذى يفرض على أفراد وفئات المجتمع القيام بأدوار ونشاطات تتباين فيما بينها ، وتتنوع بتنوع حاجات المجتمع وتتكامل في غاياتها البعيدة ،لذا نقول أن التدرج ظاهرة اجتماعية تتلخص في تفاوت الأفراد وتقسيمهم الى مراتب يتميز بعضها من بعض اذن التدرج ظاهرة من ظواهر البنيان الاجتماعي كيفما كان حجمه ويترتب عليه تفاوت في الحقوق والواجبات .

اذا فالتدرج الاجتماعي عبارة عن بنية ، فهذه " البنية هي دائما في توازن عارض لمراتب شتى ، فالطابع الانبنائي للجماعة يتأتى أولا من كون وحدتها تتحقق من خلال نوع من التناغم الخاص بين تجليات الحياة الاجتماعية من جهة ، وبين المواقف الجماعية ،ةالأفعال

1 ـ محمد عاطف غيث : قاموس علم الاجتماع ـ مرجع سابق ص222 .

الأعمال ، الأمور المشتركة وتجسيداتها في مسالك جماعية شبه منتظمة من جهة ثانية وهو متأت ، ثانيا والى حد بعيد من بداية توازن بين هرمية متنوعة للمراتب العميقة والانتظامات الاجتماعية ، ويتأتى كذلك من الدور والمكانة التي تحتلها في الهرمية الخاصة للتجمعات المميزة لمجتمع شامل معين " (1) .

واذا ما قلنا بكلمة البنية الاجتماعية الدلالة على التدرج الاجتماعي فهذا يعود لكونها تحتوى على المواقف الجماعية ، الأفعال والأعمال والأمور المشتركة ، ولكن هذه العوامل المذكورة دورا تلعبه في بروز التدرج الاجتماعي وارتقاء الأفراد ، فهذه البنية كما ذكر في الأول هي دائما في توازن عارض لمراتب شتى أي أن البنية في حد ذاتها تحتوى على مراتب مختلفة أى ذات سلم هرمي لتفاوت المراتب الاجتماعية .

اذا كان لنا جزئي نستطيع القول أن التنظيم التدرجي أسلوب لتنظيم العلاقات ولتحديدها ان صح التعبير وهذا عبر قوانين قد تكون في معظمها ضمنية . وتنظيم العلاقات في هذا المجال قد تختلف مصادرها لذا نجد مثلا أنه " تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل والعمال ، أو بين الادارة والعمال ، مجموعة من الاتفاقيات والقرارات المختلفة ، أو قوانين وذلك عن طريق عدة منظمات ، كمنظمات أصحاب العمل ونقابات

---

1 - جورج غورفيتش /ت/ خليل أحمد خليل : الأطر الاجتماعية للمعرفة ، ديوان المطبوعات الجامعية 1981 ص90 .

العمل وهيئات المفاوضة الجماعية وعقود العمل المشتركة ولجان التوفيق " (1) . فالأخذ بالأسلوب التدرجي في تنظيم العلاقات داخل مختلف المنشآت الاقتصادية كانت أو اجتماعية ، تكون عن طريق تحديد أساليب معينة مثلا في تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل والعمال أو بين الادارة والعمال تكون وفق مجموعة من الاتفاقيات والقرارات التي تصدرها الهيئات العليا للمؤسسة سواء كان المدير أو المدير العام أو الوزارة وتكون في نهاية الأمر عبارة عن قوانين التي تحتوى على ترتيب تدرجي يتحدد من خلالها العلاقة بين الرئيس والمرؤوس ، وتأخذ هذه القوانين شكلها التطبيقي والمجسد عن طريق عدة منظمات ، كمنظمات أصحاب العمل أو انشاء مجالس العمال أو النقابات العمال وتعتبر هذه المنظمات العمالية بمثابة اللسان الذى يمثل كافة عمال المنشأة ويدافع عن حقوقهم هذا من أجل تفادى النزاع والفوضى . وقد تنظم العلاقات بين أصحاب العمل والعمال عن طريق عقود العمل التى بموجبها يتعين للعامل حقوقه وواجباته خلال فترة العقد وهذه الأكثر استعمالا ومعاملة في الدول الرأسمالية .

ولكن المهم في التنظيم علاقات العمل من الزاوية السوسيولوجية هو كيف يتم التعامل بين العمال والادارة وبين صاحب العمل والعمال عن طريق هذه المنظمات والمراسيم والقوانين والشيء المسلم به هو وجود نظام

---

1 - زكي بدوي : علاقات العمل في مختلف الصناعات ، مرجع سابق ص10 .

تدرجي "organisation hiérarchique" تحدده هذه القوانين لانها تضع حدا فاصلا بين الادارة والعمال .

ب - التقسيم الوظيفي الماركسي لظاهرة التدرج الاجتماعي :

أولا : التفسير الوظيفي للتدرج الاجتماعي :

ينطلق التفسير الوظيفي للتدرج الاجتماعي من افتراض مؤداه أن " التباين الاجتماعي والتدرج الاجتماعي يعد حقيقة انسانية كبرى ظهرت في جميع أو في كافة أشكال المجتمعات الانسانية " (1)

في تفسير الوظيفي الكلاسيكي يذكر كنزلي دافيز "DAVIS" ولبر تمور "MOORE" إلى أن التدرج ضروري للمجتمع الذي ينطوي على تقسيم معقد للعمل وحيث يظهر التدرج من خلال توزيع المكافآت غير المتكافئة على الأوضاع المهنية المختلفة في المجتمع ونلاحظ كذلك أنه في المجتمعات التي تعتمد على التحديد الاجتماعي للوظائف (أي نقصد هنا تحديد الوظائف وفقا لمعايير اجتماعية تقليدية وليس وفقا لمعايير الكفاءة الشخصية) - ascription - تكون المكافآت غير متساوية ضرورية لحفز هؤلاء الأشخاص المكلفين بشغل الوظائف الهامة على حسن أداء واجبتهم .

ثانيا : التفسير الماركسي للتدرج الاجتماعي :

ان الأفراد الذين يشتركون في نفس الموقف الاقتصادي أو يلعبون نفس الدور في عملية الانتاج

---

1 - د . محمد عودة : اسس علم الاجتماع ، مرجع سابق ص 208 .

الاجتماعي يشكلون – حسب وجهة نظر الماركسية طبقة موضوعية "لانها تمثل" أي بغض النظر عن عندم وعيهم بذلك في مرحلة معينة من مراحل التطور الاجتماعي .
لا يتحدث ماركس اذن عن تدرج اجتماعي وانما عن تركيب طبقي للمجتمع .

ولما كان على كل مجتمع أن ينظم طرق ينتج بها الاحتياجات الضرورية لأفراده فانه يطور نظاما للانتاج ، وهذا النظام الانتاجي هو الذى يخلق الفروق الاجتماعية الاقتصادية .
ان التركيب الطبقي الذى يعكس التفاوت بين الناس ليس ظاهرة طبيعية عامة وضرورية في المجتمع الانساني ، بل هو ظاهرة اجتماعية نشأت نتيجة لتطورات اجتماعية أدت لظهور المجتمع الطبقي في التاريخ وحيث لم تعرف المجتمعات البدائية مثلا أشكال التباين الاجتماعي المختلفة ومن ثم فان المجتمع الطبقي سوف يختفي ليحل محله المجتمع اللاطبقي وفقا لضرورات اجتماعية أيضا .
يفهم ماركس اذن التدرج الاجتماعي بوصفه تركيبا طبقيا للمجتمع ، ولا يستخدم الماركسيون عادة مصطلح التدرج الاجتماعي لارتباطاته التقليدية والمحافظة فهو يصور المجتمع كما لو كان سلما متدرجا مفتوحا يسمح لكل فرد فيه بالصعود والهبوط بحرية وفقا لقدرته على الصعود في هذا السلم الاجتماعي ومن ثم فانه يتصور التدرج كظاهرة مترتبة على عدم المساواة الطبيعية بين الناس

ومن ثم فان الاختلافات الاجتماعية هي مترتبة على عدم المساواة الطبيعية بين الناس، ومن ثم فان الاختلافات الاجتماعية هي مترتبة على الاختلافات الفردية الطبيعية ولذلك يرتبط استخدام مفهوم التدرج الاجتماعي بالنظرية الوظيفية التي ترى فيه ظاهرة طبيعية وجدت في كافة أشكال المجتمعات الانسانية وفي كافة النظم الاجتماعية نتيجة لان الناس غير متساوين بطبيعتهم في امكانيتهم وقدراتهم واستعداداتهم ومن ثم ترى الوظيفية أستحالة وجود مجتمع لاطبقي ، أما التصور الماركسي فانه يستخدم عادة التركيب الطبقي للمجتمع لوصف الانقسام الاجتماعي والتباين في مرحلة المجتمع الطبقي والتركيب الطبقي ، يحمل عدة معان هامة من أهمها أن يشير الى الاغلاق ، فالمجتمع اذن ووفقا لهذا التصور مكون من طبقات وليس درجات ومن ثم يصعب بل يستحيل الانتقال من طبقة الى أخرى بحكم الظروف الاجتماعية الموضوعية للمجتمع الطبقي .

جـ - الاختلاف الماركسي الوظيفي حول مفهوم التدرج :

الاختلاف الحاسم الذى يميز بين الماركسية والوظيفية يتمثل في كون الماركسية تفهم التركيب الطبقي للمجتمع أو التباين الاجتماعي بوصفه ظاهرة تارخية اجتماعية بمعنى أنها ليست ولم تكن عامة في المجتمع الانساني بل ظهرت في مرحلة تاريخية معينة (أواخر

المشاعية) واجتماعية بمعنى أنها ظهرت نتيجة لأسباب وتطورات اجتماعية (ظهور الفائض الاقتصادى والملكية الخاصة) الأسباب والتطورات الاجتماعية هذه هذه لم تظهر كاستجابة طبيعية لما يسميه الوظيفيون الفروق والاختلافات الطبيعية بين البشر على العكس من ذلك تذهب الماركسية الى ما يبدو من فروق فردية في المجتمع الطبقي هو نتيجة للفروق الطبقية وليس سببا لها ، وبحكم أن الوضع الطبقي هو الذى يحدد فرص الفرد في الحياة .

المبحث 3 : المبادئ الأساسية التي يقوم عليها التنظيم الرسمي

معظم العلماء يتفقون على أن هناك مبادئ عديدة يقوم عليها النظام الرسمي فمثلا الدكتور محمد علي محمد اقتصر على " القواعد الرسمية كتقسيم العمل ، وتكوين السلطة وقنوات الاتصال " (1) . لكن بعض الدارسين لهذا الموضوع أضافوا المبادئ التالية :

أ - التسلسل الرئاسي ب - التخصص جـ - الاشراف

ونظرا لأهمية هذه المبادئ ولكونها عناصر أساسية في قيام نظام علاقات رسمية نستعرضها بدقة وتفصيل :

أ - التسلسل الرئاسي : يقوم التنظيم الرسمي المتميز بطابع العلاقات التدرجية على مبدأ التسلسل الرئاسي أي كل وظيفة متسلسلة ومرتبطة بوظائف أقل منها وكل مرؤوس يخضع لرئيس أعلى وكل وظيفة تخضع لاشراف وظيفة أعلى منها حتى تصل الى قمة الهرم الاداري .

ب - التخصص : التخصص كما يدل عليه المصطلح أي قيام كل وحدة من وحدات المؤسسة أو كل عامل بعمل محدد ومضبوط بدقة " (2) - ونظرية التنظيم الرسمي تقوم على أساس أن الكفاءة الادارية تميل الى الارتفاع اذا زادت درجة التخصص ومعنى ذلك علاقة طردية أي اذ ازاد

---

1 - محمد علي محمد : علم الاجتماع التنظيم - دار الكتب الجامعية - الاسكندرية 1972 جزء 1 - ص 277

2 - د - علي السلمي : تطور الفكر التنظيمي ، وكالة المطبوعات الكويتية - الكويت 1975 - ص 82 .

زاد التخصص ارتفع الانتاج .

جـ - تقسيم العمل : يظهر مفهوم تقسيم العمل أو المهام من خلال مجموعة من العمال يؤدون عملا واحدا لكن لكل واحد منهم مهامه الخاصة والمتكاملة مع مهام باقي العمال .

فتقسيم العمل ، يعني تقسيم العمل الى أجزاء صغيرة محددة ويتم ذلك عن طريق أو بواسطة رئيس مشرف على العمل ، الذى يقسم العمل وينسقه وهنا تبرز وتنشأ جماعة العمال ويقوم بالتنظيم من خلال تقسيم العمل الى مستويات ووظائف .

د - تفويض السلطة : مدير المؤسسة يحتل قمة الهرم التنظيمي فهو لا يستطيع مخاطبة كل فئات العمال ، ففي هذه الحالة فهو يفوض السلطة لبعض المشرفين والرؤساء الذين يطبقوا المراسيم والقوانين في ميدان العمل ولا يتم ذلك الا اذا كان هناك تحديد للمسؤوليات والواجبات واضحا كل الوضوح وبدقة لذا نجد أن التفويض القسمين :

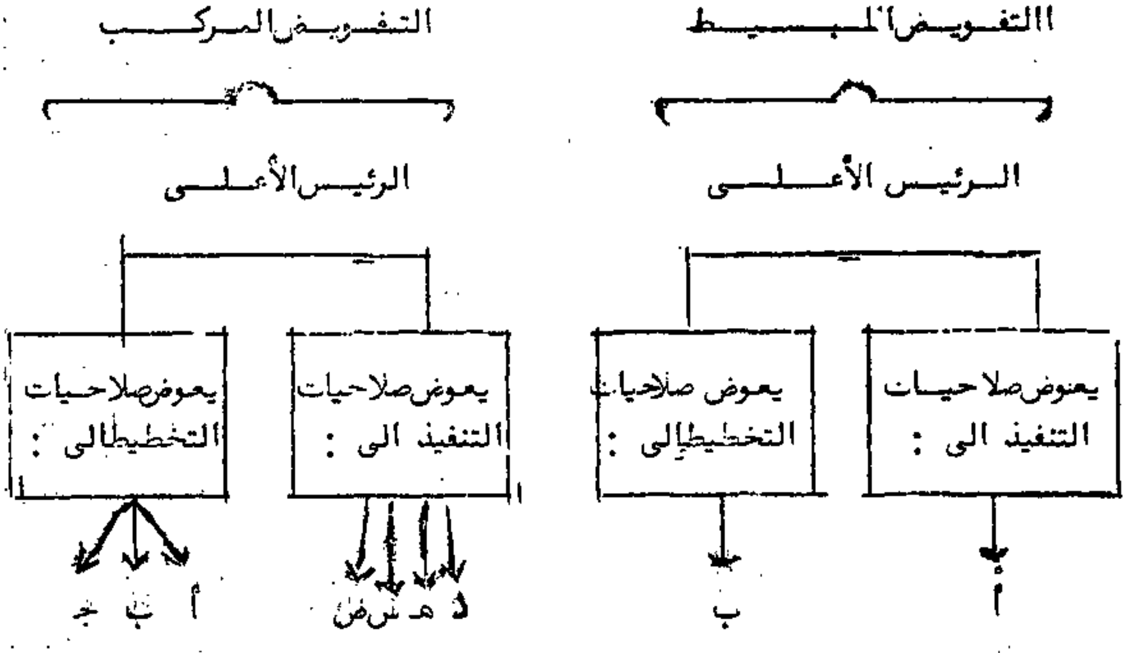
أ - التفويض البسيط : وذلك أمرا من المدير الى البعض من المسؤولين والرؤساء على تطبيق المراسيم الرسمية .

ب - التفويض المركب : وفيه تتسع نشاطات المنظمة وتضطر الى توسيع في استعمال التفويض فيمارس كل مرؤوس جزءا من سلطة احدى العمليات " (1) "

1 - محمد يسرى قنصورة و د. أحمد رشيد : التنظيم الادارى وتحليل النظم ، دار النهضة العربية القاهرة 1984 ط ص 102

الشكل التوضيحي رقم : 1

والشكل الآتي يوضح عملية التفويض : (2)



هـ - مبدأ الرشد : خاصية الرشد بهذا المعنى " تميز جميع العاملين بالمنظمة من المدير الى العمال " (1) ومنه نجد أن التنظيم الرسمي يرفض كل ما يصدر عن العمال من أفعال وسلوك مخالفة للتنظيم الرسمي ، فمبدأ الرشد يتصف به المدير حينما يسعى الى تحقيق هدف الانتاج ، ويتصف به العامل حينما يسعى الى تحقيق أقصى دخل ، وفي مثل هذه الأوضاع يجب ابعاد كل العلاقات الشخصية ، لذلك نجد أن المصلحة الذاتية

---

2 - نفس المرجع والصفحة .

1 - حسان الجيلالي : العلاقات غير الرسمية مرجع سابق (ص22) .

الرشيدة للفرد تقتضي ألا ينحرف عن النموذج العام .

و ـ <u>الاشراف والمراقبة</u> : عبر النظام الرسمي نجد كل وظيفة تخضع لوظيفة أعلى منها ، وهنا تخلق علاقات تدرجية بين الرئيس والمرؤوس يكون اتجاهها من الأعلى الى الأسفل ، لذا فأسلوب أو طريقة الاشراف والمراقبة تتم بصورة متسلسلة ، أى من قمة الهرم التنظيمي الى قاعدته ، لكن في نفس مجرى العملية يتطلب من الرئيس التنسيق بين مختلف النشاطات والعمليات الانتاجية وفقا للوائح الاشراف الرسمية .

III الاشكالية والنماذج المختلفة لتنظيم العمل وعلاقات العمل

المبحث 1 : اشكالية تنظيم العمل وعلاقات العمل :

في جميع مجالات تنظيم العمل هناك عدة تنظيمات ونشاطات تتطلب الدقة والاستمرارية ، الا أنه هناك أولويات كتوفر أشخاص ذوى قدرات ومؤهلات علمية وتوفر تكنولوجيا مناسبة لنوع النشاط أى أدوات العمل •
الآلات والاجزاءات الضرورية ،وتتم هذه العملية بالاحترام والخضوع للضغوط الاقتصادية •

بهذا نصل للقول أن تنظيم العمل يقودنا الى طرح ثلاثة أسئلة جوهرية :

1 ـ كيف يتم تقسيم العمل بين الأشخاص
2 ـ كيف يجب الصياغة والتنسيق ومراقبة نشاطات العمال
3 ـ كيف يمكن تكييف الوحدة أو المؤسسة لتغيرات المحيط وللضغوط الممارسة عليها •

ويمكن تلخيص هذه المعطيات الخاصة بعملية تنظيم العمل داخل الوحدات أو المؤسسات الاقتصادية في الجدول التالي :

جـدول رقـم : 1 تنـظيـم العمـل

1 ـ العـوامـل ذات معـنى ومغـزى اقـتصـادى
ـ نشـاط عـام : [منتـوج أو مصلحـة أو هـدف]
ـ ضغـوط اقتصـاد يـة بالمعنى الواسـع
ـ محـيـط
ـ أشخـاص
ـ تكنـولوجيـا [أدوات العـمـل]
2 ـ القضـايـا الأسـاسيـة
ـ كيـف يمكـن تقسـيم العـمـل بين الأشخـاص !
ـ كيف يمكن [صيـاغـة / تـنسيـق / مـراقبـة] النشاط ات الخاصة بكل شخص
ـ كيف يمكـن تكييـف الوحـدة بتغيرات المحيط والضغـوط
، وكل هذه الاجراءات العامة تستعمل لكي يتحقـق النشاط العام

ونلاحظ أن هـذا الجـدول التوضيحـي عبارة عن نمـوذج مثالي لتنظـيم عملية العمل التي كما نـراهـا في الجدول تحتوي على شطرين أساسيين لهذه العملية وهمـا :

1 ـ العوامل ذات معنى ومغزى اقتصادى

2 ـ القضـايا الأسـاسيـة الخاصـة بذلـك .

وبالنسبة لهذا النموذج التنظيمي كما جاء به الجدول نجد أن العوامل ذات معنى ومغزى اقتصادى تتصور مسبقا الكيفية التي يتم بها التنظيم حيث يجب أن يكون هناك نشاط عام وهو اقتصادى يسعى الى تحقيق منتوج وهذا المنتوج بدوره له دوافع خاصة لانتاجه وما سمي بالضغوط الاقتصادية ، كما يجب أن يكون محيط أى مخطط العمل الذى يجمع بين أشخاص في شكل مجال ونطبقه الحال هناك تكنولوجيا أو ما يعرف بأدوات العمل وبصفة عامة نقول أن هذا الجانب التنظيمي الأول يتطلب مجال العمل + مادة العمل + الفاعلين وهم الأشخاص+ وسائل العمل (تكنولوجيا) أما بالنسبة للجزء الثاني أوكما جاء في الجدول القضايا الأساسية هو المحور الذى يتناول عملية تنظيم العمل حيث يعتمد أساسا على كيفية تقسيم العمل بين الأشخاص ، وهذا التقسيم يتضمن عدة ميزات أساسية لتحقيق هذا التنظيم ، منها كيف يمكن صياغة وتنسيق ومراقبة النشاطات الخاصة بكل شخص وهنا نلاحظ الارتكاز الكامل على الفرد في تقسيم العمل باعتباره المحور الأساسي في انطلاق هذه العملية ، ثم هناك النقطة الثانية وهي الرجوع الى الوحدة وضرورة تكييفها مع المحيط وتغيراته أى التغيرات التي تطرأ على المجتمع من جهة والضغوطات التي تصدر من جهة أخرى .

وما يمكن تسجيله في هذه النقطة أى عملية تقسيم العمل أنها تنطلق من الجزء لتصل الى العام وكما رأينا ذلك كان الانطلاق من الفرد ثم الوصول الى الوحدة باعتبارها المحيط العام . وبصفة عامة نقول

أن هذا النمط الخاص بتنظيم العمل اشترط لتحقيق هذا الغرض ميزتان الأولى توفر شروط مادية والثانية ايجاد أسلوب تنظيمي .

المبحث 2 : النماذج المختلفة لتنظيم العمل :

عامة في الدراسات والبحوث العلمية نجد سبعة أنماط تنظيمية للعمل وتصنف الى ثلاثة أصناف وهي :

1 - النموذج التدرجي "modele hierarchique"

ويحتوي على :

أ - الطريقة التايلورية

ب - طريقة العمل الموسع "Travail elargi"

ج - الدوران الفردي على مناصب العمل

2 - نموذج الوسيطة "modele intermediaire"

أ - العمل الفردي

ب - العمل في جماعات متعددة الوظائف

3 - النموذج الغير التدرجي

أ - العمل في الجماعات الشبه مستقلة

ب - نموذج التنظيم ذوقوة محركة نفوده أي "modele d'organisation motricielle"

ومن بين هذه النماذج نجد أن النموذج التايلوري من بين النماذج الأكثر ديمومة والذي استمر فترة زمنية معتبرة ابتداءا من سنة 1890 الى حوالي غاية 1910 وبعد ذلك دعمت التايلورية بنظريات وبحوث علمية أخرى وأصبح الكل يعرف باسم .O.S.T التنظيم العلمي للعمل الذي كان أساسا يعتمد على :

1 - تقسيم العمل
2 - الضيافة ، التنسيق والمراقبة
3 - القضايا الانسانية والاجتماعية

- التكوين في العمل
- الرضاء في العمل والسلام الاجتماعي

4 - التكيف مع التغيرات [وتايلورية تأخذ هذا العنصر بمعناه الضيق وترى أن العالم الذي يحيط الورشة مستقر] (1)

وكل هذه العناصر المذكورة هي أساس النظرية التايلورية القائمة أساسا على التنظيم التدرجي وتحديد المهام وتقسيم النشاطات .

وبين كافة النماذج التنظيمية للعمل المذكورة هناك اختلاف في التبادئ ، خصوصا بين النموذج التايلوري ونموذج جماعات شبه مستقلة ، لكن الهدف يبقى واحدا الا وهو رفع الانتاج عن طريق الجدول الآتي نحاول ملاحظة الفرق الجوهري بين النموذجين :

---

1 - Michel Liu : op cit P 26

- مقارنة توضيحية لنموذجين تنظيميين :

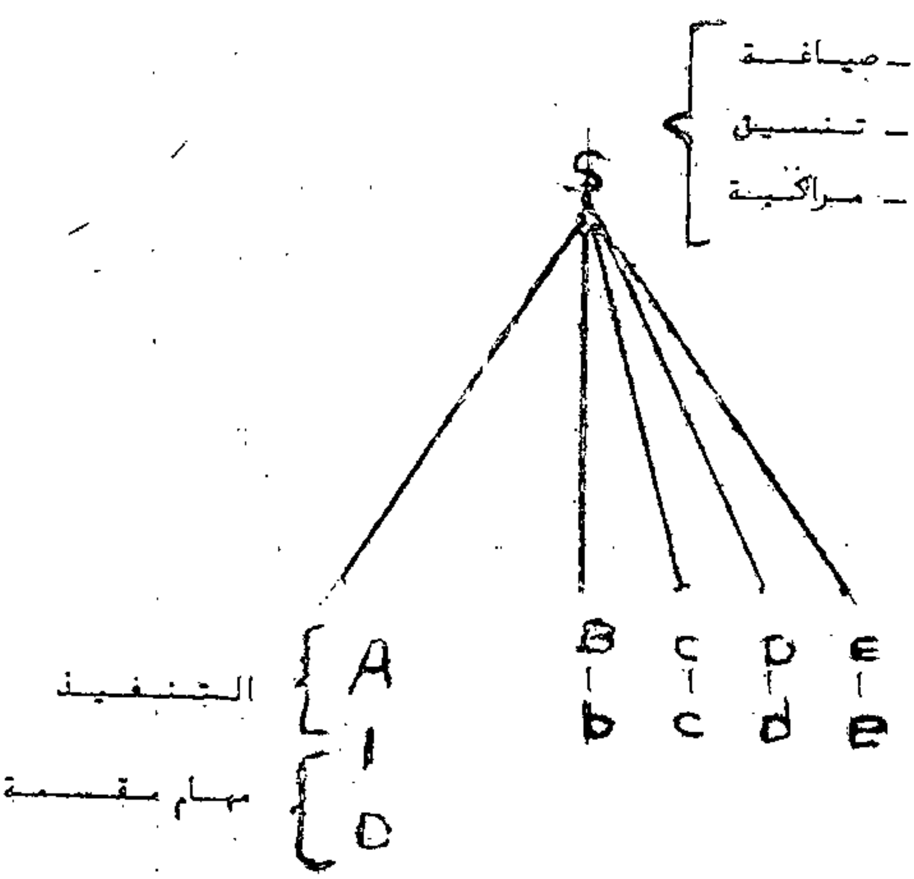
جدول رقم : 2 المقارنة بين النموذجين التنظيميين للعمل التايلورية والجماعات شبه مستقلية

	نموذج الجماعات الشبه مستقلة	النموذج التايلوري
تقسيم العمل	- عمل مقسم مشترك - عمل ذو أهمية - لا يوجد فصل	- عمل فردي - أعمال مشتتة - فصل بين الصياغة التنسيق المراقبة التنفيذ
الصياغة التنسيق في المراقبة للعمل	- القسمة بين المنفذ و الهياكل - التسيير الذاتي للمراقبة - والتنسيق من طرف المنفذين	- خارجة على المنفذ - لا يتكفل بذلك الا حسب ما يفرض عليه التدرج
مبدأ تحقيق الأمثلية	- محاولة تحقيق نتائج مثالية اجتماعية تقنية لأهداف اقتصادية ونوعية الحياة في العمل	- تحقيق نتائج مثالية تقنية لهدف اقتصادي
التكيف مع التغيرات	- يتم عن طريق احتكاك أفراد واندماجهم في الجماعة والجماعة بدورها تندمج بالمحيط العام السائد بها	- غير مقدرة ومستقرة

فنلاحظ اذا النموذج التايلورى لعملية تنظيم العمل تفرض وجود تسلسل في الأدوار والمهام والواجبات مما يجعل حتما علاقات العمل قائمة على أساس تدرجي تتحدد من خلالها نشاطات الأفراد باحترامهنا للمقاييس العلمية التسلسلية ، مما يجعل النمط التايلورى يهمش ضرورة تكييف الأفراد مع المحيط والمتغيرات الاجتماعية السائدة فنرى عن طريق الرسم التوضيحي التالي الفرق بين التايلورية ونموذج الجماعات الشبه مستقلة في تنظيمها للعمل :

شكل رقم = 2

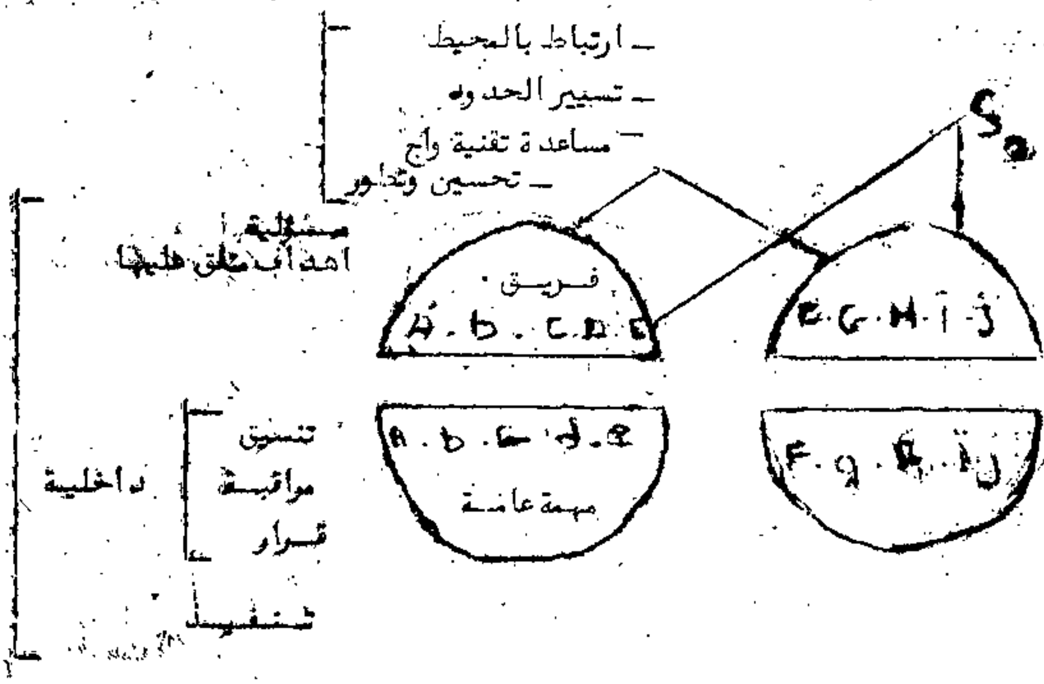
شكل توضيحي للتنظيم التايلورى



ويعبر هذا الشكل أو الرسم التوضيحي لتقسيم النشاطات وتسلسلها أساس النظرية التايلورية

شكل رقم : 3

شكل توضيحي للتنظيم لدى الجماعات الشبه مستقلة



وهنا نلاحظ أن الجماعات شبه مستقلة تتميز بالاستقلالية في بعض المبادئ الأساسية في تنظيم العمل وعلاقات العمل وهي كما تظهر في الرسم كحق المراقبة والتنسيق وأخذ القرار ويتم هذا بصفة جماعية كما يأخذ هذا النوع من التنظيم بعين الاعتبار التغيرات الجارية في المحيط العام وتتكفل بالمساعدة الاجتماعية للعمال الذي قبلا لا نجده في التنظيم التايلوري .

اذا من خلال تطرقنا للنموذجين التايلوري والجماعات الشبه مستقلة كعينتان من التنظيمات الخاصة بالعمل نجدها تؤثر في نوعية العلاقات القائمة بين العمال فلهذا

الغرض فكل باحث في الدراسات الاجتماعية بامكانه معرفة نوع العلاقات القائمة في مجتمع ما أو داخل مؤسسة معينة عن طريق النظام القائم ، فتصرفات الأفراد سواء داخل المجتمع أو في مؤسسة ما تعطي صورة عن طابع النظام الذي يعيش فيه أولائك الأفراد لكن المهم يبقى في تقبل أوعدم تقبل هؤلاء لهذا النظام وما يتولد عنه من انفعالات وتصرفات تدفع الى تكوين علاقات اجتماعية ذات طابع خاص والتي اذا قورنت بالنظام الرسمي السائد تعتبر علاقات غير رسمية وهي نتاج ظروف معينة ومحيط معين ونظام معين جاءت لتعبر عن كبت المجتمع أو العمال لشيء ما الا وهو عدم تلائمهم مع النظام أو التنظيم السائد في المحيط الخارجي مما يجعل هؤلاء الأشخاص العاملين بهذه الوحدة يحتفظون بتلك العلاقات الاجتماعية ويحاولون نقلها الى داخل المؤسسة بصفة تلقائية مما يجعل أو يسهل بروز علاقات غير رسمية [1]

ولكن عامة تلك العلاقات الغير رسمية هي نتاج العلاقات الرسمية ، لذا في معظم الحالات نجد هذين النوعين من العلاقات (الرسمية والغير الرسمية) غير متناقضان بل يشكلان نظام عام لذا ففي معظم الأحيان نجد أن العلاقات الغير الرسمية وليدة التنظيم الرسمي .

ومن هنا نستنتج أن كل نظام مسطر بقواعده وأهدافه له امتدادات في مجال التنظيم العملي ، وتظهر هذه الخاصية في ظهور تنظيمات أو جماعات أو تيارات غير رسمية لكنها تبقى محصورة دائما في اطار الرسمية ، أي لا تتعدى الحدود السائدة للنظام الرسمي .

المبحث 3 : البيروقراطية كنظام تدرجي :

يرجع الاستخدام الأول لمصطلح البيروقراطية الى عالم الاقتصاد فينست دى جورني - V. de Journey - 1712 - 1759 .

كما شاع استخدام هذا المصطلح عند بعض الدارسين الأوروبيين وبخاصة الألمان منهم في القرن حينما زاد تدخل الدولة وسيطر الموظفون على أجهزة الحكومة ووسع روبرت ميشلز R. Michels - مفهوم البيروقراطية ليشمل الدولة والأحزاب السياسية .

ويرجع ذيوع وانتشار هذا المصطلح في العلوم الاجتماعية الى التعريف الكلاسيكي الذى قدمه ماكس فيبر - M. Weber - للمفهوم ، فالبيروقراطية عنده قد تدرك بوصفها نموذج مثالي - Type idéal - حيث تشير الى مبادئ التنظيم ، التي تقترب منها التنظيمات الواقعية بمستويات متفاوتة وأهم خصائص النموذج المثالي هي كالآتي

1 - " الرشد في اتخاذ القرارات
2 - لا شخصية العلاقات الاجتماعية
3 - استقرار المهام الادارية والوظيفية
4 - مركزية السلطة " (1)

---

1 - د - محمد عاطف غيث : قاموس علم الاجتماع مرجع سابق ص 42

فالبيروقراطية اذا حسب فيبر تمثل النطاق المحدود لاختصاص الأعضاء أو الموظفين ، والنسق المتدرج للسلطة المركزية ونظام الحفظ والتدوين وظائفة من المهارات يطلق عليها اسم ادارة المكتب وأنشطة رسمية تستغرق يوم العمل بأكمله وأخيرا مجموعة قواعد عامة منتظمة تحدد الاجراءات الواجب اتخاذها .

ويتفق جل المؤلفين الأوروبيين ، خاصة الفرنسيين منهم على أن البيروقراطية كنظام موجودة لدى تعايش ثلاثة عناصر :

أ ـ تنظيم اداري هيكلي :

وهذا النوع من التنظيم يبني عادة على مبدأ الخضوع أي " الخضوع السلمي " "Subordination Hier" والتسلسل الرئاسي الذى يعتبر وسيلة تحقق علاقة الترابط بين الرئيس والمرؤوس حيث يتلقى كل موظف تعليماته من رئيسه فقط ويكون مسؤولا أمامه " (1)

ب ـ اعطاء هذا التنظيم صلاحيات مختلفة : [التفكير ، اتخاذ القرارات ووضع القواعد العامة]

ج ـ استقلال التنظيم البيروقراطي ازاء السلك الانتاجي .

ويرجع وجود البيروقراطية عادة الى الاندفاع الخارجي لأجهزة منبثقة عن الانتخاب أو خاضعة لمراقبة المنتخبين حيث أن البيروقراطية تنحصر مهمتها

---

1 ـ علي سعيدان : بيروقراطية الادارة الجزائرية . الشركة الوطنية للنشر والتوزيع الجزائر 1981 / ص 26

في التنفيذ وأن أعوانها معينون وهم متحصلون على مناصب مستقرة ضمن التنظيم البيروقراطي واستقرار الوظائف هو الذى تترلك ننه بطبيعة الحال المشاكل البيروقراطية التي ينبثق عنها التدهور الخلقي في الادارة العامة ، وهكذا ، أى حسب هذا المفهوم ، فالبيروقراطية هي بالضرورة تنظيم ادارى ذو أبعاد كبيرة .

ومهما كانت اتجاهات بعض المحللين للنموذج البيروقراطية الذى جاء به ماكس فيبر وارجاعه الى مركزية السلطة ، الا أن هذا النموذج يبقى أكثر وضوحا لاعطاء صورة عامة عن مفهوم التنظيم الرسمي التدرجي وكيفية التعامل بين مختلف الأطراف حيث تكون المهام واضحة والنشاطات محددة بدقة وهذا بدوره ينبثق عنه تحديد العلاقات بين مختلف المستويات التي تكون محيطا اجتماعيا أو اقتصاديا شاملا تكون له أهداف ونشاطات دقيقة مبنية أساسا على مشروع تم انجازه لتحقيق غاية ، وكما رأينا ذلك فان هذا النموذج البيروقراطي المثالي يرتكز على عدة ثوابت أعتبرها بمثابة اللب المحرك لهذا التنظيم منها أساسا لاشخصية العلاقات الاجتماعية والمقصود بها الابتعاد عن الذاتية في اتخاذ القرارات وعدم ترك المجال لظهور علاقات غير رسمية سواء كانت تلقائية منها أو التي تظهر بسبب الفراغ الذى يتركه التنظيم الرسمي لعدم وجود تطبيقا صارما للوائح . ومن زاوية أخرى يرتكز هذا النموذج على الاستقرار المهام الادارية والوظيفية وهنا بطبيعة الحال يكون التنعيم

لمركزية السلطة واضحا ، الا أن هذا الاستقرار الذى ينادى به النموذج المثالي له ميزتين الايجابية منه تتمثل في الخبرة التي يتحصل عليها الفرد في منصبه وهذا يزيد التحكم في منصب العمل والجانب السلبي لهذه الميزة يكمن في الروتين الذى يفرض على الشخص على احتكار المنصب وهذا يؤدى الى ابقاء العامل في درجة معينة لا يسمح له بالارتقاء .

والنتيجة العامة المترتبة على النموذج البيروقراطي تظهر من خلال العلاقات القائمة داخل المحيط المتعامل فيه حيث التبعية بين الرئيس والمرؤوس تظهر جليا فتكون العلاقات العمل محددة في قالب ضيق لا يتعدى المجال الرسمي الذى بدوره يعتمد أساسا على استقرار الوظائف مما يجعل المرؤوس مسؤولا أمام رئيسه . وجل هذه المعطيات تجعل من النموذج المثالي البيروقراطي عبارة عن تنظيم ادارى لا يترك المجال للمبادارات سواء كانت الفردية أو الجماعية التي تكون خارجة عن السلك الادارى كما هو الحال في التنظيم العسكرى الذى يخضع خضوعا كاملا لقرارات السلطة المركزية التي يستقي منها ولا ينبع عنها ، كما هو الحال في معظم دول العالم الثالث أين النتائج الاقتصادية والاجتماعية والسياسية تعكس ذلك بوضوح .

خلاصة الفصل

لقد تعددت استعمالات مفهوم التنظيم الرسمي التدرجي وذلك حسب التقدم الذى أحرزته التكنولوجيا وما جاءت به من تنظيمات جديدة في مختلف المجالات الا ان المبادىء الأساسية التي يقوم عليها هذا التنظيم لا تختلف كالتسلسل الرئاسي والتخصص والتقسيم العمل وتفويض السلطة ۰۰۰۰ ألخ الا أن طابع هذا التنظيم يبقى تنظيمي بحت يخلق بدوره علاقات اجتماعية ذات صيغة رسمية ۰ وتنشأ العلاقات الاجتماعية الرسمية للانتاج من حق الفرد في الحصول على وسيلة لكسب الرزق والاستفادة من ثمار عملية الانتاج ، وكما هو معروف في مجال دراسة السوسيولوجية والاقتصادية فان أحسن صورة للتنظيم الرسمي هي البيروقراطية التي تسهم بما لها من خصائص في تشكيل العلاقات الاجتماعية في العمل بطريقة مباشرة اذ يتم الاشراف على العامل عن طريق تسلسل بيروقراطي بمعنى أنه توجد عدة مستويات اشرافية بعضها فوق بعض ويكون العامل في قاعدة تسلسل السلطة ، أى ليس له أدنى سلطة على غيره ، أى له أدنى منزلة اجتماعية كما أنه في نهاية سلسلة الاتصال والأوامر لأنه هو الذى يقوم بتنفيذ الأوامر والتعليمات التي تصدرها الادارة ۰

ويترتب على وضع العامل في هذا التنظيم أنه يرتبط اجتماعيا بالرؤساء وزملائه من العمال في أنماط محددة فيجب أن يشترك في الاتصالات الاجتماعية الضرورية لتحقيق الأهداف البيروقراطية ويدل هذا على أن اتصالات العامل برؤسائه محدودة النهاية ۰

وسوسيولوجيا التدرج الاجتماعي هو " ظاهرة الاختلاف بين الناس ومراتبهم ، وأوضاعهم الاقتصادية والاجتماعية ومن ثم اختلاف فرصهم في الحياة " (1) . فالتدرج الاجتماعي اصطلاح يشير اذن الى ظاهرة التباين الاجتماعي القائمة على أساس أشكال التمييز الاجتماعي المختلفة في توزيع فرص الحياة ، وأن موضوع التدرج الاجتماعي يشكل جوهرها يطلق عليه العلماء الاجتماعيين " البنية أو التركيب الاجتماعي "

1- محمد عودة : أسس علم الاجتماع مرجع سابق ص205 .

((الفصـــــل الثالث))

"التنظيم غير الرسمي مفاهيمه، ظروف نشأته، مكـونـاته ووظائفـه"

تمهيـــــد :

I) مفاهيـــم التنظيم الغـــيـــر رسمي وظـروف نشأتـــه

مبحـث 1 : مفاهيـم التنظيم الغيـر رسمي

أ) المفهـــوم العام

ب) المفهـوم الاجتماعـي

مبحـث 2 : ظروف نشأة التنظيـم والعلاقـات الغير رسميـة

أ) العوامـل والظروف الأساسيـــة

ب) أ . براون ودور الجماعـات الغـير الرسميـــة

II) مكـونات ووظائف التنظيـم والعلاقـــات الغير رسميـــة

مبحـث 1 : مكونـــات التنظيم والعلاقـــات الغير رسميـــة

أ) نظريـة الجوار والتجاور في المكـــان

ب) نظـــريـة التـــوازن

مبحث 2 : وظائـف التنظيم والعلاقات الغير رسميـــة

أ) الوظائف النفسيـــة   جـ) الوظائف الايجابيـة

ب) الوظائف الاجتماعيـة   د) الوظـــائف السلبيـة

III) نظم الاتصالات وأثرهـــا على العلاقـات الغير رســمية وبعض التجارب

مبحث 1 : نظم الاتصالات وأثرها على العلاقات الغير رسميـة .

أولا : نظام الاتصال . ثانيا : نظام الاشراف ثالثا : أنماط المشاركة

مبحث 2 : بعض التجارب حول ظهـور العلاقات الغير رسميـة

1ـ تجربة روثلسبرجيـر وديكسون حـول ملاحظة تركيب أسلاك التلفزيـون .

2ـ تجربـة جمـــلعـة هـارفـــرد

3ـ تجربـة تريست TRIST وBamFort في مناجم الفحم البريطانية

4ـ تجربـة هوايت في المطاعـم

5ـ تجربـة الثنائي كـــوش وفــــرنش

مبحث 3 : أثـــر العلاقـة المتبادلـة بين التكنولوجيـا والانساق الاجتماعية

* خـــــلاصـــة الفصـــل

- الفصل الثالث -

" التنظيم غير الرسمي : مفاهيمه ، ظروف نشأته ، مكوناته ووظائفه "

تمهيد

بعدما تعرضنا الى مفهوم التنظيم الرسمي التدرجي ورأينا كيف يتم تحديد العلاقات الاجتماعية على أساس تدرجي ، نذكر أن الجانب الثاني لهذه الدراسة يدور محورها حول التنظيم غير الرسمي الذى من خلاله سنكشف عن هوية وطبيعة العلاقات الاجتماعية المكونة لهذا النمط من التنظيم .

ونظرا لكون المنشأة الاقتصادية الصناعية يطلق عليها اسم التنظيم الاجتماعي دون الفصل بين ما هو رسمي وغير رسمي باعتبارها ذوى أهداف اقتصادية واجتماعية وقد تختلف درجة كل هدف من تنظيم الى آخر باعتبار أن الرسمي يركز أكثر على الجانب الاقتصادى وغير الرسمي أكثر ارتكازا على الجانب الاجتماعي ، رأينا أنه من غير الممكن في الدراسات السوسيولوجية دراسة جانبا من هذا التنظيم الاجتماعي وترك الجانب الثاني أى غير الرسمي ، لهذا حاولنا الدمج بين الجانبين بالحكم على أن التنظيم الرسمي والتنظيم غير الرسمي يعتبران من أهم أنواع التنظيم الكلي وان لم نقل أنه لا يوجد بديلا لهما أو جانبا آخرا ، فالفصل بينهما غير ممكنا نظرا للعلاقة التكاملية التي يخضعون لها .

وعبر محتويات هذا الفصل سنحاول التدقيق في التحاليل والمعلومات التي ندرجها في هذا الاطار مبرزين بذلك المفاهيم الأساسية لمصطلح التنظيم غير الرسمي وتحليل الظروف نشأته ومكوناته ووظائفه الى أن نصل في نهاية الفصل الى عرض بعض التجارب التي أجريت في هذا الميدان لنجسد مضمون هذا المصطلح سوسيولوجيا .

I) مفاهيم التنظيم الغير رسمي وظروف نشأته:

المبحث 1: مفاهيم التنظيم والعلاقات الغير رسمية:

أ) المفهوم العام:

يعرف معجم مصطلحات التنظيم والادارة التنظيم الغير رسمي بأنه . . . " تلك العلاقات الشخصية والاجتماعية المتنوعة التي ينشؤها العمال ويستمرون في اقامتها، وهي علاقات لا تخططها الادارة أو تقيمها بصفة مباشرة، ولكنها تنشأ وتستمر بسبب وجود العمال في أمكنة واحدة أو متقاربة. " -1-

ومن هنا نرى أن العلاقات الغير رسمية تنشأ في الأوساط العمالية داخل المؤسسات الاقتصادية بسبب تواجد العمال في أمكنة واحدة أو متقاربة وتكون بمثابة علاقات شخصية اجتماعية تأخذ أشكالا متعددة وتكون مستمرة المفعول، والادارة في هذا المجال تكون بعيدة كل البعد وليس لها أي دخل في نشوء هذه العلاقات.

فالدكتور عبد الباسط محمد حسن يرى التنظيم الغير رسمي ذو معنى أوسع وأشمل أي عبارة عن " شبكة العلاقات الشخصية والاجتماعية التي تنشأ بعيدا عن التنظيم الرسمي والتي ترتبط بأداء الأعمال وانجاز المهام في المنظمة " -2-

وبهذا الرأي نجد أن العلاقات الغير رسمية تتسم بأنهما:

- تلقائية، أولية مباشرة، تشبع الحاجات والرغبات.

ونشير هنا الى أن كافة هذه الخصائص لا يستطيع النظام البيروقراطي اشباعها، فهامة من خصائص التنظيم الغير الرسمي هو اعتماده على التفاعل الاجتماعي والعلاقات الاجتماعية الموسعة التي تكون العلاقات الشخصية جزءا منها.

لذلك فان أهم مرتكزات التنظيم الغير رسمي هو ارتكازه على التفاعل التلقائي والدوام النسبي لصور العلاقات الاجتماعية بين العاملين داخل اطار الجماعات الرسمية واضافة الى ذلك فمن خلال الجماعات الغير رسمية تبرز صور العلاقات والتداخل التلقائي بين الأفراد والجماعات.

ونلاحظ كذلك أن النظام أو التنظيم الغير رسمي يحمل في طياته مؤشرات ومتغيرات غير رسمية ان صح التعبير على ذلك، لهذا نجد عبد الباسط محمد حسن يرى أن " التنظيم الغير رسمي يحرص على خلق نظام للاتصال الغير رسمي بين الأعضاء للتشاور في مختلف الأمور التي تهمهم " -1-

---

1- كمال محمد علي: معجم مصطلحات التنظيم والادارة مرجع سابق ص108

2- عبد الباسط محمد حسن: علم الاجتماع الصناعي / مرجع سابق ص 23

1- نفس المرجع السابق ص 177 - 178 .

وقد تعجز القوانين الرسمية لأي مؤسسة اجتماعية أو اقتصادية على ايجاد سبيل أو حلول لقضايا معينة فيكون المرجع الأساسي لفك هذه الأزمة هو خلق طرق معترف بها من طرف الجماعة المعنية لايجاد المخرج المناسب لها ، وفي هذه الحالة يعتبر الموقف المختار من طرف هذه الجماعة غير رسمي وتصبح اتصالاتهم على هذا الأساس غير رسمية لكنها لا تتعارض مع النصوص الرسمية المشرعة من طرف السلطات العليا للمؤسسة ، وفي بنية الاتصالات الغير رسمية يعتبرها كل من لـوزي وبرمانتن بأنها : " جميع الاتصالات التي تظهر خارج قنوات المخطط التنظيمي ، فمن البديهي أن يتبادل الناس في كل منشأة ، معلومات دون المرور بممرات التسلسل الاداري والوظيفي القائمة انها الأحاديث المختلفة والمقابلات الطارئة والمناقشات في مطعم المنشأة ... " -1-

ومن هنا يتحدد منبع الاتصالات الغير رسمية الا وهي كل الاتصالات التي تظهر خارج قنوات المخطط التنظيمي ، وعلى هذا المنوال نقول على أن الاتصالات الغير رسمية تنشأ نتيجة لما بين الأفراد من علاقات اجتماعية توحدهم ، أو صداقات شخصية يكون منبعها محيط العمل أو المجتمع الخارجي .

ونجد من جهة أخرى سيمون "H.Simon" يؤكد أنه " عندما تظهر خطوط الاتصال الغير رسمي يتم تبادل المشاورات والنصائح والمعلومات بل وأحيانا الأوامر والتعليمات " -2-

وهذا يعني أن ظهور الاتصالات الغير رسمية دليل أو علامة تؤكد لنا على حسن العلاقات القائمة بين العمال وما يسودهم من تفاهم .

لكن هناك من يرى من زاوية أخرى أن بنية أو تشكيلة المؤسسة بمثابة " تقسيم للمهام والمسؤوليات داخل هذه المؤسسة " -3-

وهذا يدفعنا حتما للرجوع الى عملية تقسيم المهام وتوزيع الأدوار والتي تعتبر طرق علمية لتنظيم العمل وفي نفس الوقت طرق لتحديد أدوار العمال وتقسيم المهام وتتم وفق ترتيبات سلمية من عامل بسيط الى عامل مختص ورئيس الورشة ... الخ وعلى سبيل المثال هناك من يفرق بين نوعين من البنيات داخل المؤسسة على النحو التالي :

أ- البنية الادارية

ب- البنية التلقائية "Structure Spontanée" -4-

-1 . Legrés & Permantin : op cit P 159

-2 د . محمد علي محمد : مجتمع المصنع الهيئة المصرية العامة للكتاب القاهرة 1972 ص 189

-3 J. Padnachio = Système d'organisation et management moderne, Dunod 1970 P 23

-4 M. Grenier & B. Monteil = Principe de management P.U. Quebec 1971 P 300

والمغزى من هذا التقسيم للبنية يرجع أساسا لتبيان على أن البنية الادارية ذات تنظيم دقيق و تسير وفق معايير و قوانين جد مضبوطة وهي تظم فئة الاطارات والمسيرين للمؤسسة، أما البنية التلقائية هي مجال العمال المنفذين أو بصفة عامة فئة العمال المنتجين المباشرين الذين يخضعون لقوانين رسمية لكن في نفس الوقت ينتجون علاقات غير رسمية تظهر نتيجة لظروف و مواقف معينة .

و مجمل القول أن المؤسسة بمثابة بنية أو تشكيلة تحتوي على مختلف العوامل سواء كانت مادية كأدوات الانتاج أو غير ذلك كعلاقات العمل التي تمثلها فئتين فئة الاداريين وفئة العمال ترسط بينهم قوانين رسمية وعلاقات مهنية أو علاقات غير رسمية تطلبتها الظروف لذلك " فلمؤسسة سواء كانت اقتصادية أو اجتماعية و ما دامت بمثابة هيئة أو منظمة فتعتبر مجال للعلاقات أين نجد بنيتها و السلطة المشرفة عليها يثبتون الوجود للفاعلين " ـ1ـ فالمؤسسة مهما كانت وظيفتها فهي بمثابة مجال للعلاقات و بنية هذه المؤسسات و سلطتها دليل على وجود فاعلين يكونون البنية الاقتصادية و الاجتماعية للمؤسسة و يعتبرون مصدر للعلاقات التي تسود محيط العمل وعن طريقهم ـ أي الفاعلين ـ تتم عملية الانتاج والتي من خلالها تكون نقطة الانطلاق للاتصالات ومنها تتكون العلاقات التي تصبح الرابطة الأساسية لمجموع الفاعلين .

ب ـ المفهوم الاجتماعي للتنظيم الغير رسمي :

النظام الغير رسمي في المنشأة الصناعية أمر حتمي وقد يكون تلقائي تحدده الظروف والعلاقات القائمة بين العمال لهذا نجد روثلسبرغر وديكسون يرى في النظام الغير رسمي " أنه تلك العلاقات الشخصية الفعلية، الموجودة بين أعضاء التنظيم الرسمي أو يعرفها بشكل سيء ويقابل هذا التنظيم منطق العواطف أي تلك الأفكار والاعتقادات التي توضح القيم الخاصة بالعلاقات البشرية في مختلف مجموعات المنشأة " 2

أما ، ملر و فورم " MILLER & FORM " يرون في التنظيم الغير رسمي ((شبكة من العلاقات الشخصية والاجتماعية التي تنشأ بعيدا عن التنظيم الرسمي ، والتي ترتبط بأداء الأعمال وانجاز المهام في المنظمة)) 3ـ

نستخلص من هذين التعريفين ثلاثة صفات للتنظيم غير الرسمي وهي : ـ علاقات شخصية بين الأفراد .

ـ دور فعال

ـ أعمال وأفكار مرتبطة بأهداف التنظيم

---

1 - R.N. saadi : La G.S.E en Algerie O.P.U 1985 P 105

2 - B. MOTTEZ : la Sociologie industrielle P.U.F Paris 1975 P 23

3 - عبد الباسط محمد حسن : علم الاجتماع الصناعي مكتبة غريب القاهرة 1972 ص 174

فنلاحظ اذا أن التنظيم الغير رسمي عبارة عن علاقات بين العمال تنشأ من جراء عملية العمل وهي وسيلة اتصال بين مختلف العاملين اذ نجدها لا تتعارض و النظام الرسمي لأنها بمثابة علاقات اجتماعية ناجمة من الوسط الاجتماعي العمالي .

المبحث 2: ظروف نشأة التنظيم والعلاقات غير الرسمية :

أ) العوامل والظروف الأساسية :

ان العوامل والظروف الأساسية التي تؤدي الى نشوء التنظيم غير الرسمي منها التكرار لبعض العوامل واستمرارها لأنهما قد تؤدي الى تشكيل جماعات عمل ومن بين العوامل الأساسية التي تؤدي الى نشوء التنظيم الغير رسمي والعلاقات الغير رسمية نذكر منها :

- القرب المكاني ، تشابه الوظيفة ، - الأقدمية في العمل ،
- و المكانة الاجتماعية ، فسنتعرض لكل واحدة على حدى :

1- القرب المكاني : وهو أهم العوامل لتكوين علاقات العمل غير رسمية لأنه يساعد على اتصال العمال بعضهم ببعض .

2- تشابه الوظيفة : تشابه الوظائف بين العمال يؤدي بهم الى الانضمام في تنظيمات غير رسمية ، فنجد مثلا العمال اليدويين يشكلون تنظيمات خاصة والعمال المختصون يشكلون تنظيمات خاصة بهم .... الخ لذلك فان الوظيفة التي يشغلها العامل تؤثر في اختيار الزملاء .

3- السن والأقدمية في العمل : في غالبية الأحيان نجد العمال المسنين يجتمعون لوحدهم والعمال الشباب يشكلون تجمعات خاصة بهم لأن ثقافة وتقاليد الشباب والمسنين تختلف ، لهذا الأقدمية والسن لدى الشباب والمسنين مختلفة تؤدي الى خلق تشكيلات أو علاقات غير رسمية لكلا الفئتين ، فبهذا السن والأقدمية في العمل يعتبران بمثابة متغيرات أساسية في تكوين جماعات وتنظيمات وعلاقات غير رسمية .

4- المكانة الاجتماعية : هي المكانة أو المرتبة التي يحتلها الفرد باعتباره عضوا في جماعة العمل داخل المؤسسة الاقتصادية فالمرتبة أو المكانة التي يحتلها الأفراد تساعدهم على تشكيل تنظيمات غير رسمية قائمة على علاقات غير رسمية .

ب – وجهة نظر أ • براون ودور الجماعات الغير رسمية

لكل ظاهرة اجتماعية كانت أو غيرها عوامل تتحكم في وقوعها وحدوثها ، وفيما يخص التنظيمات الغير الرسمية يعتقد "أ – براون ان التنظيمات الغير الرسمية تتكون داخل المنشأة نتيجة عدة عوامل منها

1– الاشتراك في مجتمع محلي واحد •
2– الاشتراك في المهنة •
3– مواجهة الادارة " • (1)

اذا مادام المحور الرئيسي يدور داخل مؤسسة انتاجية ومادام التحليل على التنظيمات الغير الرسمية فيعني اذا أن المجال الذي يمكن من خلاله بروز التنظيمات الغير الرسمية هي المؤسسة مهما كانت وظيفتها لأن المهم هو وجود تنظيم رسمي خاص بها لكي تستطيع ادراك التنظيم الغير رسمي وقد يكون للتنظيم غير الرسمي في منشأة ما ، طابعا خاصا بها تتميز بها جماعة من العمال عن باقي الوحدات الأخرى هذا حسب الظروف الاجتماعية والفيزيقية للعمل أو بصفة أخرى ان صح التعبير حسب محيط العمل السائد وقد يكون " التنظيم الغير رسمي جذور خارج المنشأة الا إنه لا يأخذ شكله الاجتماعي المؤثر في تفاعله داخل المنشأة [illegible] بروز [illegible] بيئات مختلفة يتلاءم في [illegible] ع المحلي " (2) •

1– أ • براون ت / السيد محمد خيري وآخرون : علم النفس الاجتماعي في الصناعة دار المعارف القاهرة 1968 /ص150

2 – عبد المجيد عبد الرحيم : علم الاجتماع الصناعي ، مكتبة الأنجلو مصرية القاهرة 1975 / ص77

وهـذا الـدليـل يـؤكـد عـلـى أن التنظـيم الغـير رسـمـي السائـد فـي أي مؤسسة قـد تكون جـذوره أو منبعـه المجتمع الكبـير أي خـارج المؤسسة أو المنشـأة أي هـو عبارة عـن عـلاقـات أو اتصالات نشـأت فـي مجـال معـين وانتقلـت الـى مجـال آخـر تطلبتـه الظـروف السـائدة والمحيـط المهيمـن ، وامتد اد هـذه العـلاقـات أو الجذور الـى د اخـل المنشـأة تجـد مجتمـع جـديـد متكـون مـن بيئـات اجتمـاعيـة مختـلفـة مـن حيـث النمـط تسـاهـم فـي تكويـن وتشكيـل تكتـلات لـهـا صلـة بـالمجتمع المحلي .

لكـن لتوضيـح الـرؤيـة الاجتمـاعيـة ولتحـديـد الأركـان أو الـدعـائـم الأساسيـة للتنظـيم الغـير الرسـمي يجـب تحـليـل اجتمـاعيـا هـذه الجمـاعـة التي يظـهـر مـن خـلالـهـا التنظيم الغـير الرسـمي ؟ .

د ور الجمـاعـات الغـير رسمية :

كـل التصـرفـات أو الظـواهـر الاجتمـاعيـة تحمـل طـابعهـا الاجتمـاعي الخـاص أو تعـبر عـن تشـكيـلـة اجتمـاعيـة معيـنة ، والظـاهـرة الاجتمـاعيـة يجسـدهـا الأفـراد أو الجمـاعـة التي تعكس مظـاهـر حـدوث أي ظـاهـرة ، فتصـبح الجمـاعـة بمثـابـة التجسيد المـادي لظـاهـرة مـا أو حـادثـة ، لـذا فـالتنـظيم الغـير رسمـي تجسـد ه الجمـاعـات الغـير رسـمية وهـي مجمـوعـة مـن الأفـراد تخـلـو مـن البنـاء الاجتمـاعي الـواضح والاسـم والغـرض المحـد د يـن والقـواعـد والمعـايـير المعـروفـة كمـا أن قـراراتـهـا غـير رسـميـة وغـير مكتـوبـة قـد تـكـون طـويـلـة أو قـصـيرة الأمـد كـمـا قـد تـكـون مـسـتـقـرة أو غـير مسـتـقـرة " (1) .

ومـن هـذه الـزاويـة ننـظـر الـى الجمـاعـات الغـير رسـمية علـى أنهـا تخـلـو مـن البنـاء الاجتمـاعي الـواضح الاسـم ، لـكـن ربـمـا قـد يكـون بـنـائـهـا الاجتمـاعي غـامض الاسـم ، لـكـن لا يمكن الحـكـم علـى جـمـاعـة مـا أنـهـا تخـلـو مـن البنـاء الاجتمـاعي لكونها جـزء مـن المجتمـع الكبـير القـائم علـى قـواعـد اجتمـاعيـة

1- أحمد زكي بدوي : معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية ، مكتبة لبنان بيروت 1982 / ص53 .

معينة والاتصال يبقى قائما بين كل الأفراد والجماعات التي تكون المجتمع الكبير لهذا نجد أنه كلما زاد عدد أفراد الجماعة كلما زادت قوة الاتصال ، وهذا بدوره دليل على رزانة البناء الاجتماعي لذا نجد على سبيل المثال ش. برنارد يشير الى العلاقات الغير رسمية بأنه " يمكن اعتبار جميع المنظمات الكبيرة مكونة من عدد من الجماعات الصغيرة ويتباين عدد الأفراد لدى الجماعات الا أنها تتراوح في المتوسط من ثمانية (08) الى عشر (10) أفراد ، والحقيقة التي تعني هذا العدد هي أن الاتصال هي أن الاتصال يتزايد كلما تزايد عدد أفراد الجماعة" (1).

فنجد اذا أن الجماعات الغير رسمية قد تظهر على شكل جماعات مكونة من أفراد حدد هم برنارد بعشرة (10) أفراد كحد أقصى.

لكن هذا التحديد لا يبدو صحيحا من النظرة السوسيولوجية التي ترى أن المجموعة يكونها أفرادا دون تحديد عدد هم هذا لكون المجموعة أو الجماعة غير مستقرة من ناحية عدد أفرادها ، فقد يزداد العدد أو ينقص وهذا حسب الظروف والمحيط الذي تعيش فيه الجماعة.

---

1 - أ. براون : مرجع سابق ص 134

III) مكونات ووظائف التنظيم والعلاقات الغير رسمية:

المبحث 1: مكونات التنظيم الغير رسمي:

بالنسبة لمكونات التنظيم الغير رسمي يراها براون عبارة عن " جماعة العمل الطبيعية تمثل الوحدة الأساسية للتنظيم الغير رسمي في المصنع " . (1)

ويقصد هنا أن جماعة العمل الطبيعية ليست هي النظام الغير الرسمي بل هي أساس قيام هذا النظام، وجماعة العمل الطبيعية نعني بها عمال أي مؤسسة دون تمييز بعضها على البعض وتعتبر القاعدة الأساسية لقيام النظام الغير رسمي، اذا من بين المكونات الأساسية للتنظيم أو النظام الغير رسمي وجود جماعة عمل. ((وهناك وجهة نظر " شيندر " يقول: وتتميز هذه الجماعة بالتفاعل التلقائي الذي يحدث لفترة طويلة نسبيا بين مجموعة صغيرة من الأشخاص يقوم أعضاؤها بأداء أدوار محددة، بغرض تحقيق غايات معينة . (2)

اذا نلاحظ أن الميزة الأولى للتنظيم الغير رسمي كما سبق ذكره هو وجود جماعة جماعة عمل طبيعية، أما الميزة أو الخاصية الأخرى حسب شيندر هو كون هذه الجماعة تتميز بالتفاعل التلقائي أي الروابط والعلاقات التي تنشأ بين أعضاء جماعة العمل والتي تعتبر بمثابة وسيلة للاتصال الغير رسمي فتنشأ تلقائيا أي دون قصد أو مباشرة بين العمال وهذا كما وضحناه نتيجة الظروف أو المحيط الاجتماعي للعمل، حيث يقوم أعضاء هذه الجماعة بأداء أدوار محددة أي أن هؤلاء الأعضاء على دراية كاملة في المهمة أو الدور الذي يقومون به اتجاه الجماعة وهذا يعني تحديد الأدوار تلقائيا وهذا دليل على درجة التفاهم وحسن المعاملة بين جماعة العمال .

ومن بين مكونات أو خصائص التنظيم الغير رسمي هو بروز شخص معين على ساحة الجماعة التي تحمل طابع التنظيم الغير رسمي وعادة يطلق على هذا الشخص اسم القائد ومادام وجوده داخل جماعة غير رسمية يسمى بالقائد الغير رسمي ((وهو الشخص الذي يبرز من داخل المجموعة بصفة غير رسمية، ومن خلال الصلات الغير رسمية والتي تكون التنظيم الاجتماعي، والذي لا أثر له في خرائط التنظيم الرسمية، انه شخص تختاره المجموعة بذاتها ليرعى مصالحها ويعكس اتجاهاتها ومطالبها ووجهات نظرها)) - 3 -

اذا فالخاصية الأخرى التي يتميز بها التنظيم الغير رسمي هو بروز قائدا في وسط الجماعة التي تسند له حق الرئاسة ويصبح ممثلها في حقوقها ومطالبها أي يعكس صورة الجماعة ويبقى دوره غير رسمي بالنسبة للنظام العام مادام غير معترف به رسميا من السلطات الشرعية، لكن قد يكون دوره فعال الى حد ما في تمثيل الجماعة وفي تحقيق مطالبها حتى ولو كانت جزئية .

* وهناك بعض النظريات الجزئية التي تحلق على خصائص ومكونات التنظيم الغير رسمي وهما نظرية الجوار ونظرية التوازن :

1- أ . براون : مرجع سابق ص 140 .
2- عبد الباسط محمد حسن: مرجع سابق ص 174- 175
3- حمد علي محمد: العلاقات الانسانية في الادارة ، مكتبة القاهرة الحديثة القاهرة 1969 ص 296 .

أ) نظرية الجوار و التجاور في المكان:

ترى هذه النظرية أن ((شعور الأفراد بالانتماء الى تنظيم غير رسمي يظهر كنتيجة للتقارب أو الجوار في مكان العمل ، حيث يكون العاملون في نفس القسم أو نفس الموقع تنظيمات غير رسمية متميزة)) -1-

قدمت نظرية الجوار أو التجاور في المكان وجهة نظرها فيما يخص بعض مكونات التنظيم الغير رسمي ، حيث ترى أن ظهور التنظيم الغير رسمي أو التنظيمات الغير رسمية يرجع أساسا الى وجود عاملون في نفس القسم أو نفس الموقع ، و شعور الأفراد بانتمائهم الى تنظيم غير رسمي يرجع بدوره أساسا الى عامل التقارب أو الجوار الذي يجمعهم في مكان العمل .

ب) نظرية التوازن:

ترتبط أو تستند هذه النظرية الى (نيوكمب NEWcomb) و تنص على ((أن تجاذب الأفراد فيما بينهم يستند الى اتجاهاتهم المشتركة تجاه أهداف و أشياء معينة و بمجرد تكوين التنظيم الغير رسمي بين الأفراد فانهم يسعون في سبيل الوصول الى توازن بين الانجذاب و الاتجاهات المشتركة و اذا لم يتحقق ذلك التوازن تبدأ المحاولات لتحقيقه و اذا فشلت فان العلاقات عادة تزول و يعتقد صاحب النظرية ان العاملين الذين يجمعهم القرب المكاني و الذين هم في تفاعل مستمر يلعبون دورا هاما في تكوين التنظيمات الغير رسمية)) 2 .

فيلاحظ اذا أن التقارب الذي يجمع بين الأفراد دليل على وجود اتجاهات مشتركة فيما بينهم ، و بمجرد بروز أو تكوين التنظيم الغير رسمي بين الأفراد و الذي يجمع بين اتجاهات مختلفة تكون هناك محاولة لتوحيد الصف في هذا النطاق أو كما سماها نيوكمب التوازن بين بين الانجذاب و الاتجاهات و اذا ما فشلت عملية التوحيد هذه فان العلاقات عادة تزول نظرا للصراع القائم وعدم التلائم و صاحب النظرية يعتقد ان لعاملي القرب المكاني و التفاعل دورا هاما في تكوين التنظيمات الغير رسمية و هنا تتفق نظرية التوازن و نظرية الجوار أو التجاور في المكان .

---

1) محمد الحناوي: السلوك التنظيمي دار الجامعات المصرية الاسكندرية 1974 ص248 .

2) نفس المرجع ص249 و 250 .

المبحث 2: وظائف التنظيم و العلاقات الغير رسمية:

للتنظيم غير الرسمي عدة وظائف و مجالات و سنحاول عرض أهم الوظائف الأساسية و المجالات و هي كالتالي :

أ) الوظائف النفسية: ان استقرار الأفراد نفسيا لا يتحقق الا ان شعروا بانتمائهم الى جماعة و أحسوا بأنهم أعضاء يؤدون وظيفة معينة داخل تلك الجماعة حتى يتحقق لديهم الاستقرار وكل هذا يخفف عليهم متاعبهم و المشاكل التي تنشأ من جراء الآلات و التنظيمات الرسمية .

وفي هذا المجال فان الاطمئنان و الآمان عاملان أساسين لدى العامل حتى يحافظ على توازنه النفسي والانسان كعامل من طبيعته يكون في ((حالة أمن نفسي متى كان مطمئنا على صحته وعمله و مستقبله، وأولاده و حقوقه و مركزه الاجتماعي)) 1

ب) الوظائف الاجتماعية: ان وظيفة التنظيم غير الرسمي هي اضفاء الطابع الاجتماعي على السلوكات الانسانية وتحديد الدور و المكانة و المنزلة التي يحتلها الفرد في هيكل التنظيم غير الرسمي و من هنا نستخلص أن انتماء الأفراد الى الجماعات يعود الى حاجاتهم الاجتماعية و النفسية . لذلك فان من بين الوظائف الاجتماعية للتنظيم غير الرسمي هو تحديد دولار العاملين و تصنيف مراتبهم الاجتماعية ليست كما هي مقررة في الخرائط الرسمية للتنظيم بل كما يقررها التنظيم الرسمي .

وحسب د/ عبد الباسط محمد حسن ، هناك أربعة (04) وظائف للتنظيم غير الرسمي يمكن عرضها بصورة موجزة كالآتي :

((1ـ تهيئة الفرصة للفرد للتعرف على دورة الاجتماع

2ـ تحديد مستويات الآراء وفقا لصالح العاملين ذلك أن الجماعة غير الرسمية تعمل على تقييد الانتاج والحد منه اذا كان هناك تناقض بين الادارة و أعضاء الجماعة .

3ـ اخضاع الأفراد لعناصر الضبط الاجتماعي .

4ـ يتحقق الاتصال بين الأفراد و توثيق الروابط بينهم و تعمل الجماعة الغير رسمية على نقل المعلومات و الآراء)) 2

ومن هنا نصل بالقول الى أن الجماعة غير الرسمية هي المصدر الأساسي للضبط الاجتماعي ، فعلى الفرد أن يلتزم بمعايير و قيم الجماعة و الفرد الذي يخرج عن هذه القيم يتعرض الى العزل . فالضبط الذي تمارسه الجماعة على أعضائها يؤدي الى تماثل الأعضاء لقيم الجماعة و الخروج عن معتقداتها و قيمها حينما تنمو العلاقات الرسمية تنتشر الاشاعات و الدعايات، أما النقطة الأخرى فهي مقاومة التنظيم غير الرسمي للتغيير فما كان جيدا في نظر الجماعة سيظل كذلك و اذا كان سيء فالعكس صحيح . واضافة الى الوظائف النفسية و الاجتماعية التي يؤديها التنظيم أو النظام الغير رسمي هناك اضافة لذلك وظائف ايجابية و أخرى سلبية :

---

1) أحمد عزت / علم النفس الصناعي / الدار القومية للطباعة و النشر الأسكندرية 1965 ط2/ ص411 .

2) عبد الباسط محمد حسن: علم الاجتماع الصناعي / المكتبة الأنجلو مصرية 1972 ص258 ـ 263 .

جـ) الوظائف الايجابيـــة:

- زيادة تماسك جماعة العمل: و يكون ذلك ناتج عن تكامل أفراد الجماعـة في الأهداف و العمل مما يقـوى تضامنهم في مواجهة المشاكل الاجتماعيـــــة ـ المهنيـــــــة .

- الرفع من المعنويـات: مؤشر ارتفـاع معنويات العمـــال هو رضاهـم على العمل و الاستمرار في انجاح خطط الانتاج ((فارتفـــاع المعنويات عند العمـال يؤدي الى ارتفاع انتاجهم غير أن نسبـة ارتفـاع الانتاج لا تعامـل بالضرورة ارتفـاع المعنويــــة .)) ـ1ـ

د) الوظائف السلبيـــة: اذا قبلنا بفكـرة الوظائف السلبية التي قـــد يؤدي بها التنظيم الغير رسمي فهذا راجع أساسا و بالضرورة الى تعـــارض شديد بين الأهداف الرسميـة و الغير رسمية و من أهم هذه السلبيات:

- كبح الانتاج : و هي عمليـة تدفع الى التباطؤ في الانتـــاج لعدم تحقيق أهداف الادارة و هذا يدفع الى نشـوء صراعات بين العمال والادارة .

- الاضـــراب هو ظاهرة يعبر عن عدم الرضى على شئ مـــا ، يدفع العمال الى ايقاف العمل لتحقيق مطالبهم . فالاضراب من الوسائل الفعالة للتنظيم الغير رسمي من أجل الوصول الى الهدف المراد تحقيقـــــه .

هذا اضافـة الى عوامل أخرى يستعملها التنظيم الغير رسمـي لتحقيق مطالبـه و رغباتـه كالتخريب و ظاهرة الغياب و الصراع ... إلخ .

---

1) صالح الشبكسي: العلاقات الانسانية في الادارة ـ مكتبـة القاهـــرة الحديثة ـ القاهرة 1969 ـ ص191 .

III نظم الاتصالات وأثرها على العلاقات غير الرسمية وبعض التجارب .

المبحث 1 : نظم الاتصالات وأثرها على العلاقات الغير رسمية :

لا يمكن تحديد عاملا واحدا كمؤثر في التنظيم غير الرسمي بل هناك عدة عوامل وكلها أساسية ودورها حاسم في التأثير على التنظيم غير الرسمي .

وهناك من يرى أنه اذا توفر اشراف جيد واتصال معتبر ومشاركة مقصودة وفعالة يمكن لهذه العوامل أن تؤثر ايجابيا على التنظيم غير الرسمي فالدكتور السيد الحسيني يرى " أن أفضل شكل للتنظيم هو ذلك الذى يحاول تحقيق أقصى درجات الاشباع للفرد وللتنظيم معا ، وذلك عن طريق تشجيع جماعات عمل مستقرة ومشاركة العمال في صنع القرار وخلق اتصال جيد وايجاد اشراف معتبر " - 1 - .

وبناءا على هذا التعبير فان جماعات العمال غير الرسمية تتأثر بصورة أساسية بالاتصالات والاشراف والمشاركة والحوافز ، وأغلب الدارسين في علم الاجتماع الصناعي يشيرون الى هذه العوامل بصورة أساسية لما لها من تأثير قوى على التنظيمات غير الرسمية . ولعل هذه العوامل هي العمود الفقرى للصناعة لهذا تركزت العديد من الأبحاث والدراسات الاجتماعية حول شرح وتحليل هذه العوامل ومدى الأثر الذى تحدثه في الجماعات غير الرسمية وفي المنظمة بصورة عامة .

وكما سبق لنا الذكر هناك على سبيل المثال أربع مؤشرات اختارها الباحث والمتمثلة في " الاتصالات وأثرها على التنظيم غير الرسمي ، ونظام الاشراف والمشاركة والحوافز وأثرها في التنظيمات غير الرسمية " - 2 - وقد تؤثر

1- السيد الحسيني : النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم / دار المعارف بمصر 1975 ط2 - (ص 141) .

2 - حسن الجيلاني : التنظيم غير الرسمي في المؤسسة الصناعية ،مرجع سابق ص 78 .

هذه العوامل اما سلبا أو ايجابا على التنظيم غير الرسمي لهذا الغرض سنتناول كل مؤشر على حدى محاولين شرحه وتحليله ، ومدى تأثيره على التنظيم غير الرسمي :

أولا : نظام الاتصالات : التفاعل الاجتماعي هو أساس

تشكل التنظيمات غير الرسمية وذلك لفترة زمنية معنية وهذا التفاعل يتم الاعن الاتصال ، فالاتصال هو العمود الفقري الذى تبنى عليه كل صور التفاعل الاجتماعي في التنظيمات الاجتماعية غير الرسمية .
وقد ذهب علماء الاجتماع مذاهب شتى في تعريفهم للاتصالات ، ومتضمناتها وأنواعها المختلفة ، الا أن ما يفيدنا في هذه الدراسة هو التأثير المتبادل بين الاتصالات والتنظيم غير الرسمي لذلك فانه يمكن تصنيف الاتصالات الى ثلاثة أنواع رئيسية هي :

أ - الاتصال الهابط : هو عملية نقل القواعد

والقرارات الرسمية التي تصدر من قمة التنظيم الى قاعدته ،أي من الادارة العليا الى العمال .

ب - الاتصال الصاعد : هو عملية نقل المعلومات

من المستويات الدنيا في المؤسسة الى المستويات العليا ،أي من العمال الى الادارة ، وهو عادة ما يتضمن احتجاجات وشكاوى ومشاعر العمال وأرائهم المختلفة .

ج - الاتصال الأفقي : يتمثل في نقل المعلومات من قسم الى آخر في نفس مستواه بالمؤسسة

ثانيا : نظام الاشراف : الاشراف عامل موجود في كافة

ادارات المؤسسات وبالأحرى فالاشراف يكون دائما مرتكزا على جماعة العمال ويهدف الى تنسيق مجهودات العمال ، لكي يؤدوا دورهم كاملا بالنسبة للمنظمة .
فكل مشرف يقوم بوظيفتين مزدوجتين ،بين الادارة و العمال - والعكس .

وبما أن المؤسسة تشتمل على عدة خبراء ، في التقنية ، والهندسة ومختلف الميادين الفنية ، كذلك فان دور المشرف هو خبير " العلاقات الانسانية " فهو مختص بمواجهة مشكلات العمل والعمال .
والاتصال في منظمة يكون بمثابة احدى المخارج النفسية الهامة التي يستطيع العاملون من خلاله التعبير عن آرائهم دون خشية بطش الادارة بهم .
وعلى هذا الأساس تؤثر الاتصالات اذا كانت جيدة ، ومرنة على التنظيمات غير الرسمية وتعمل على زيادة التماسك الاجتماعي بين الأعضاء ، وتسهم في القضاء على القلق والتوتر .

ثالثا : أنماط المشاركة : أهمية المشاركة العمالية

تأتي نتيجة لتزايد مكانة العمل وتوسع دورهم في الصناعات الحديثة . فمفهوم المشاركة أصبح يكتسي طابعا متجددا ، ديناميا ، لا ينحصر نطاقه في تأدية الأعمال وتنفيذ القرارات فقط ، بل أن المشاركة الفعالة هي مساهمة العمال في التسيير والمراقبة ومنحهم فرصة السلطة في اتخاذ القرارات التي تتعلق بشؤون عملهم داخل المؤسسة .
فالمشاركة عامة تقرب وجهة نظر العمال والادارة وتخلق علاقات طيبة بين طرفي الانتاج والادارة والعمال مما يؤدى الى زيادة الكفاية الانتاجية باستمرار نتيجة ضمان تأثير القوى العاملة في القرارات التي تتحدد داخل التنظيم . فعلماء الاجتماع يقسمو المشاركة الى قسمين : مشاركة رسمية وغير رسمية .

- فالرسمية هي التي تتمثل في النقابات ، والمجالس العمال واللجان الدائمة التي تتشكل بصورة رسمية قصد تمثيل العمال في مختلف نشاطات المؤسسة .

- والمشاركة الغير الرسمية : تتمثل في جماعات العمال والتنظيمات غير الرسمية . ومفهوم المشاركة

غير الرسمية عادة ما يقترن بمفهوم القيادة الديمقراطية حيث يقوم الرئيس باعطاء مرؤوسيه الفرصة للاشتراك معه في تعريف المشكلة ، ووضع الحلول البديلة ، وكذلك المساهمة في الاختيار النهائي للحل النهائي وهكذا يبدو واضحا أن للمشاركة أهمية كبيرة في رفع معدلات الانتاج والتأثير على المنظمة تأثيرا قويا .

المبحث 2 : بعض التجارب حول ظهور العلاقات الغير رسمية :

ففي ميدان البحوث الاجتماعية أجريت عدة تجارب في مؤسسات اقتصادية واجتماعية مختلفة يدور محورها حول عملية تنظيم العمل والظروف الاجتماعية والتقنية السائدة في محيط العمل عامة وفي الصناعة خاصة .

1 - ونشير الى أنه أجريت عدة دراسات تجريبية منها على سبيل المثال الدراسة المعروفة باسم (1) غرفة ملاحظة عملية تركيب أسلاك الأجزاء الطرفية للتليفونات والمعروفة أكثر باسم - Bank wiring observation test - والتي جمع فيها الباحثون بين طريقتين : طريقة الاستبار والملاحظة المباشرة ، ومن رواد هذه التجربة - روثلسبر جيرود يكسونا - .

ومن أهم هذه النتائج لهذه الدراسة هو ظهور ما أطلق عليه فكرة عمل اليوم المناسب بين العمال أي - [illegible] days work - وتوصل الباحثون أن الجماعة قد أقامت تنظيمات اجتماعية غير رسمية ، " وأشاروا الى أن الوظيفة الأساسية لهذا التنظيم الغير رسمي هي مقاومة التغيرات في نظم العمل القائمة بين أعضاء الغرفة والعلاقات المتبادلة بينهم شخصيا " . (1)

2 - تجربة جماعة هارفرد : توصلت جماعة هارفرد في دراستها التي قامت بها في شركة وسترن الكتريك التي بدأت في عام 1927 الى 1932 الى أن العامل لا يستجيب باعتباره فرد منعزلا ، وانما لكونه عضو في جماعة العمل " والعلاقات المباشرة التي يعقدها مع غيره أثر كبير على على سلوكه وحينما يعمل الأفراد معا يميلون الى تكوين تنظيم غير رسمي قد لا يتبع خطوط التنظيم

---

1 - Whyte W.F : Human Relations, Reconsideration in Industrial Man, ed. by Warner L. W. & Martin N.H. Harper & brothers NEW YORK 1959 P.P 302 - 310

الرسمي كما تقسيمها الادارة " (1) . بحيث يوجد هذا النسق الاجتماعي الذى يضم علاقات غير رسمية ومعايير متفق عليها وأهدافا وقيما في كل التنظيمات وله آثاره الهامة على الأداء وهو نسق أو تنظيم تظهر فيه القيادة الطبيعية [غير رسمية] باعتبارها قيادة حرة غير ثابتة تظهر وتتغير وفق متطلبات الجماعة .

وينحصر دور القائد غير الرسمي في التنسيق ونقل المعلومات بين أعضاء الجماعة ، وأن يكون مسؤولا عن تطوير وتنمية شخصياتهم ومن ثم اعتبرت الجماعة لا الفرد هي محور الدراسة .

ومن جهة أخرى نقول أن تجارب هاوثورن* من أشهر ما توصل اليه علماء الاجتماع ، حيث أثبتت أن "العمال اذا شعروا بعدم الاطمئنان على مستقبلهم وكثر سخطهم على شروط العمل المحيطة ، يلجؤون الى تكوين تنظيمات غير رسمية بغرض تحقيق غاية واحدة وهدف معين يتمثل في حماية مصلحتهم المشتركة وتأمين مستقبلهم " (2) .

---

1 - د . علي عبد الرزاق حبلي : دراسات علم الاجتماع الصناعة . دار المعرفة الجامعية الاسكندرية 1980 / ص50

* تجارب هاوثورن : تضم شركة وسترن الكتريك western electric company مصنع هاوثورن بشكاغو الذى يقوم بتصنيع أجهزة التلفزيون ويبلغ عدد العاملين فيه 29000 عاملا يمثلون قوميات مختلفة وتمثلت أهم ثمار هذه المشاركة بين الشركة وجماعة هارفرد في تنظيم برنامج بحوث وسترن الكتريك الذى بدأ عام 1927 واستمر حتى عام 1932 وأشرف على برنامج البحوث هيئة مكونة من بينوك Pennock وتنين Turner ورايت wright ود يكسون Dickson وهم الذين مثلو شركة وسترن الكتريك .

2 - عادل حسن : الأفراد في الصناعة - دار الجامعات المصرية ، الاسكندرية 1971 / ص463 .

3 - وتعد دراسة " تريست " E.L. Trist و" بامفورث " K.W. Bamforth عن التغيرات التي طرأت على التنظيم الاجتماعي في مناجم الفحم البريطاني اذ تمكننا من قياس نتائج التغير التكنولوجي وآثاره على العلاقات الانسانية : فقد تغير نظام العمل التقليدى الذى كان متبعا في استخراج الفحم نتيجة للتوسع في استخدام الآلات والأدوات الجديدة التي تسمح بانتاج الفحم على نطاق واسع ، وذلك باتباع طريقة خاصة في تقسيم العمل . فيما بين عامي 1920 - 1930 ، ولقد رافق هذا التغير التكنولوجي تفتيت في الأعمال ، بحيث أصبح كل عامل يقوم بأداء دور روتيني ومحدد لا يتطلب عناية عالية من المهارة والتدريب ولقد أدى ذلك بدوره الى تغييرات مصاحبة في التنظيم الاجتماعي للعمل حيث تفككت الجماعات الاجتماعية غير الرسمية التي كانت قائمة على أساس نظام العمل الجماعي التقليدى في استخراج الفحم وحلت محلها جماعات العمل الرسمية ، التي تتميز بالتفكك والعلاقات الصورية والخضوع للسلطة الرسمية والاجراءات البيروقراطية ونتيجة لذلك فقدت شروط العمل ما كانت تتمتع به من قيمة اجتماعية عالية بل أصبح العمال يعانون قدرا كبيرا من القلق والضيق النفسي الذى ترتب عن اغترابهم في أعمالهم القديمة والتي كانت تتطلب مهارة عالية في الاعداء مما يؤدى الى توليد لديهم شعور بالفخر والاعتزاز .... الخ . وقد أدى ذلك كله الى ارتفاع ملحوظ في معدلات الغياب ، ونقص في الانتاجية وعدم استقرار في العمل .

4 - وقد أجرى "هوايت" دراسته على مختلف العاملين في المطاعم وذلك حسب اختصاص كل واحد منهم "فوجد أن العمال الذين يقومون باعداد اللحم يشتركون في تنظيمات غير رسمية تختلف عن تلك التي يشترك فيها الذين يعدون الأسماك أو غيرها من ألوان الطعام " (1) . وهذا راجع الى كون

1- عبد الباسط محمد حسن : علم الاجتماع الصناعي ، القاهرة ، مكتبة غريب 1978 / ص182 - 183

جماعة العمال الذين يعدون اللحم أكثر اندماجا لبعضهم وأكثر استعدادا لتوطيد الصلات بعضهم البعض.

5 - أما التجربة التي قام بها الثنائي "كوخ وفرنش" كشفت على أن التنظيمات الغير الرسمية قد ساهمت في دعم درجة التماسك بين أفراد جماعة العمل العاملين بالمؤسسة التي أجريت بها التجربة وبالتالي أدى هذا الى رفع انتاجها ، على النقيض من حالة العمال المنعزلين على بعضهم البعض والذين هبط معدل انتاجهم وتولد عن هذا الشعور بالفشل ، كما زاد ارتفاع نسبة هجرة العمال لعملهم ". (1)

هنا نلاحظ أن التنظيم الغير رسمي أصبح وسيلة للربط بين أفراد جماعة العمل ، وأوضحت هذه التجربة من زاوية أخرى أنه كلما كانت الجماعة متماسكة كلما زاد انتاجها ، وكلما ساد هم الانعزال كلما هبط معدل انتاجهم.

---

(1) - لويس كامل مليكة : سيكولوجية الجماعة والقيادة مكتبة النهضة المصرية القاهرة 1970 / ص222 - 224

المبحث 3 : أثر العلاقة المتبادلة بين التكنولوجيا والانساق الاجتماعية على خلق علاقات غير رسمية

ولقد اهتم علماء الاجتماع الصناعي بوجه خاص بدراسة العلاقة المتبادلة بين التكنولوجيا والأنساق الاجتماعية داخل تنظيمات العمل باعتبار أن نوع الآلات وعددها وحجمها ومواضعها وقيمها تؤثر بطريقة مباشرة في حجم جماعات العمل الرسمية ومعاييرها وقيمها والمكانة الاجتماعية ، ومجرى الاتصال .

وهذا اضافة الى بعض الدراسات التي قام بها "شارلز ووكر" "Walker" وقاست "Guest" حول الآثار الانسانية التي تترتب على العمل في " خطوط التجمع الآلية "Automatic assembly line" فخلصنا الى أن نظام العمل وان كان يسمح بوجود قدر محدود من التفاعل بين العمال الا أنه لا يتيح الفرصة لتكوين جماعات أولية تتمتع بالاستقرار مما تقدم نذهب الى القول مستنتجين " أن التقسيم التقني والوظيفي للعمل يؤثر في تحديد طبيعة التنظيم الاجتماعي ونمط العلاقات الاجتماعية " (1) .

وكشفت عدة دراسات مختلفة عن العلاقة الوثيقة بين خصائص العمل الفيزيقية [التكنولوجيا] وبين المكانة الاجتماعية والتوافق مع ظروف العمل ، والعلاقات الاجتماعية المتبادلة داخل الجماعات .

وفي رسالة " فدريك انجلز " الى " شميدت " يقول :

... يخلق المجتمع وظائف معينة مشتركة لا يمكن الاستغناء عنها ، ويكون الأشخاص المعنيون لهذا الغرض نوعا جديدا من تقسيم العمل داخل المجتمع وهنا يضفي عليهم

1 - د . محمود عبد المولى : علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي ، دار العربية للكتاب 1984 / ص 163 .

مصلحة خاصة ومتميزة أيضا عن مصالح أولئك الذين يدافعون عن مراكزهم ويجعلون أنفسهم مستقلين عن الآخرين (1 *) .

وبهذا نلاحظ أن محتوى رسالة أنجلز تشير الى أن المجتمع يخلق لنفسه وظائف معينة على غرار تلك التي توجد فيها ، وهذا يعني أن [illegible] ويصبح بذلك المجتمع قد أنتج تقسيما جديدا للعمل ذو طابع خاص يميزهم عن باقي الفئات الاجتماعية الأخرى التي تدافع عن مراكزها مختبئة وراء اللوائح والتشريعات الرسمية التي صنعوها بأنفسهم .

وللاشارة والتأكيد على أن نوع التكنولوجيا المستعملة في مجتمع معين ومن طرف فئة معينة تخلق نوع من العلاقات بين الأفراد المتجمعين في محيط واحد ، وهذا راجع لكون ضرورة التلائم الذي يفرضها هذا المحيط على الفرد ازاء نوع التكنولوجيا التي يواجهها ، ومجموع الأنساق الاجتماعية التي نسجت من طرف المجتمع جاءت نظرا لعدة معطيات ووفق معايير خاصة يتميز بها أفراد هذا المجتمع ، وقد تأخذ هذه الأنساق الاجتماعية أحيانا طابع معينا نسجته التأثيرات التكنولوجيا التي وفقها يحاول هؤلاء الأفراد خلق نوع من الاتصالات قد يرون فيها سبيلا لتجاوز بعض الصعوبات ان وجدت أو تستعمل كأداة لتعويض النقص السائد في محيط العمل والذي قد يكون المتسبب الرئيسي في ذلك هو ضعف التنظيم الرسمي الذي لم يراعي كافة الجوانب التنظيمية

---

1 - أوسكار لانكة : الاقتصاد السياسي / د . محمد سلمان حسن دار الطليعة للطباعة والنشر بيروت 1982 / ص 80 - ط 4

* لمزيد من المعلومات أنظر رسالة أنكلز الى صمي شمدت في 27 تشرين الأول 1890 في :

K. MARX & F. ENGELS ed, cit. VOL II P 445

سواء التقنية أو الاجتماعية ، لانه كما رأينا أن أي تنظيم تقني أو وظيفي للعمل يؤثر مباشرة في تحديد التنظيم الاجتماعي ونمط العلاقات الاجتماعية ، وأي تجاوز أو تهاون في هذا الجانب قد يخلق صراع بين النسقين أي التقني والاجتماعي لهذا يكون التنسيق بين هذين العاملين أساس نجاح أي نظام يسعى الى تحقيق غاية معينة ٠

ونحن بدورنا نلاحظ في بعض المنشآت الاقتصادية أنها تعاني من عجز في التوفيق بين المحيط التقني والاجتماعي ويرجع ذلك الى سببين :

السبب الأول : وجود تكنولوجيا جد متطورة في بعض في بعض المنشآت لم يتم اعداد العمال للتحكم فيها مما يجعلهم أحيانا يلحقون بها أضرارا أو أن هذه التكنولوجيا تلحق بدورها أضرارا بالعمال كحوادث العمل وهذا يدفع بالعمال الى التغيب وأحيانا الى مغادرة المنشأة ٠

السبب الثاني : يكمن في وجود بعض المنشآت تعاني من قدم آلاتها واتلافها واستحالة التحكم فيها مما يؤدي الى عدم امكانية برمجة الأعمال وبالتالي يصعب تسيير مختلف المصالح هذا ما يجعل العمال بدورهم يحاولون ايجاد نوع من الاتصالات بينهم يحاولون عن طريقها ايجاد حلولا لوضعيتهم ومن هنا تبرز العلاقات الغير الرسمية التي جاءت نظرا لظروف معينة وليدة محيط معين وتسعى لتحقيق غاية معينة ٠

خلاصة الفصل :

بعد محاولة تحديد أهم الخطوط العريضة لمعرفة مفاهيم ومجالات ظهور التنظيم الغير رسمي وظروف نشأته الى جانب مكوناته والعوامل المؤثرة فيه نصل بالقول الى أن العلاقات الاجتماعية غير الرسمية تنشأ عن التفاعل الاجتماعي بين الأفراد بمعنى أنها تنشأ تلقائيا عندما يتصل الأفراد بعضهم ببعض ، فالعمال عندما يوجدون معا داخل المصنع تنشأ بينهم علاقات غير رسمية ، وقد تنظم هذه العلاقات على أساس العمر أو الجنس أو الموطن أو القرابة أو المهنة وبالأخص نجد أن العمر والأقدمية في العمل بالمصنع من العوامل التي تشكل العلاقات الاجتماعية غير الرسمية بين العمال .

ولقد كشفت الدراسات الحديثة في العلاقات الانسانية في الصناعة عن أهمية العلاقات غير الرسمية بين الأفراد وذلك عندما أوضحت ماتقوم به الجماعات غير الرسمية من دور في تحديد طابع العلاقات السائدة في المصنع وذلك على النحو التالي :

أ - تتكون الجماعة غير الرسمية وتستمر في الوجود لأنها تشبع حاجات أعضائها ويترتب على ذلك أن كل فرد ينظم الى عضوية الجماعة لابد له من أن يتوافق مع معايير واتجاهات وقيم الجماعة .

ب - تعمل الجماعة غير الرسمية على أن يشعر كل فرد فيها بالتقدير والاحترام كما تحدد له مكانته الاجتماعية .

ج - الوظيفة الثالثة للجماعات غير الرسمية هي الاتصال بمعنى الحصول على معلومات ثم نشرها ، ويحصل هذا عندما تكون الثقة غير كاملة بين العمال والادارة ، يشك العمال في كل سلوك أو تصرف تفعله الادارة .

وفي الحقيقة يعمل التنظيم غير الرسمي على مساعدة الادارة في تنفيذ خططها وتحقيق أهدافها ولكن

بأسلوب آخر حتى أنه يمكن القول أن التنظيم البيروقراطي لن يكون فعالا الا اذا قدم له التنظيم الغير رسمي مساعداته وخدماته علما أن التنظيم البيروقراطي لا يسمح بقيام العلاقات الاجتماعية بين العمال الزملاء وهو يمنعها منعا باتا ، لأن البيروقراطية أساسا تسلسل أو تنظيم هرمي من حيث أن التفاعل الأساسي هو تفاعل بين الرئيس والمرؤوس .

لكن عامة عندما يعيش الأفراد في تنظيم رسمي أو غير رسمي يجب أن يتنازلوا عن أغراضهم وأهدافهم الشخصية ويحلو محلها الأهداف الجماعية ، ويجد الفرد نفسه مجبر على القيام بدور يفرضه عليه التنظيم وهو ما يسمى بالضبط الاجتماعي والذى يشمل الأوامر والتعليمات التي تقرها الادارة في حين أن الضبط الاجتماعي الغير الرسمي يتمثل في العرف والعادات والمعايير التي يفرضها التنظيم الغير الرسمي والتي يخضع لها كل فرد .

ومهما يكون نوع التنظيم السائد ، رسمي أو غير رسمي فهو يخلف علاقات اجتماعية والمقصود بالعلاقات الاجتماعية في العمل تلك التي تنشأ بين الناس بفضل اشتراكهم وارتباطهم معا في عملية الانتاج التعاوني وتساهم كل من التكنولوجيا وتقسيم العمل في تشكيل هذه الأنماط من العلاقات على سبيل المثال تختلف العلاقات الاجتماعية في المصنع اليدوى عن العلاقات الاجتماعية في المصنع الذى تستخدم فيه الآلات وهكذا .....

- الفصل الرابع -

" المفاهيم والعلاقة المشتركة بين التنظيم الرسمي وغير الرسمي "

تمهيد .

I - المفهوم الاجتماعي والمادي للعلاقات الرسمية وغير الرسمية والعلاقة القائمة بينهما .

المبحث 1 - المفهوم الاجتماعي والمادي للعلاقات الرسمية وغير الرسمية

أ - المفهوم الاجتماعي

ب - المفهوم المادي

- تنظيمات رسمية

- تنظيمات غير رسمية

المبحث 2 - العلاقة القائمة بين التنظيم الرسمي وغير الرسمي

II - نظرة عامة حول التنظيم الرسمي التدرجي داخل هيكل المؤسسات الاقتصادية .

المبحث 1 - بنية المؤسسة باعتبارها الوحدة الاقتصادية الأساسية :

أولا : الأجهزة العليا في المؤسسة

ثانيا : المديريات الوسطى

المبحث 2 - التنظيم في المؤسسات الصناعية الجزائرية

أ - التنظيم الداخلي

ب - الجهاز الاداري

+ خلاصة الفصل

الفصـــل الرابـــع

المفاهيـم والعلاقـة المشتركـة بين العلاقات الرسميـة والغيررسميـــة

تمهيـــد

لكل من العلاقات الرسميـة والغير رسميـة مفاهيمهـا الخاصة لكن الشـيء الذي يجمـع بين المصطلحـين هو التكامل الموجود بينهما لان كلاهما نظاما يسعيـان لتحقيـق غايـة أو نقـول أن الخلاقات الغير رسميـة ظهرت ليكون هناك تكافوء في الفرصة بينها وبين العلاقات الرسميـة .

اذا فالاتصال بين النظمين دائـم ، وهما في تفاعل مستمر وكل طرف يكمل الآخـر حيث نجد أن مالا يشبعـه التنظيـم الرسمي قد يشبعـه التنظيـم الغـير رسمي والعكـس صحيـح الى حـد ما . لهذا فالعلاقـة بينهما قويـة ولا تــرى بالعيـن المجردة بل يجـب البحـث عنهـا وذلك ما سنـراه في أجـزاء هذا الفصل .

آ. المفهوم الاجتماعي والمادي للعلاقات الرسمية والغير رسمية والعلاقة القائمة بينهما :

المبحث 1 : المفهوم الاجتماعي والمادي للعلاقات الرسمية والغير رسمية

أ- المفهوم الاجتماعي

والمقصود بالاولى اي -علاقات رسمية - " هي العلاقات التي تخضع لقواعد وأصول مرسومة لوائح ونظام معينة كعلاقة الجندي، بالضابط والمرؤوس بالرئيس أما الثانية أي -علاقات غير رسمية - فالمقصود بها العلاقات التي تسود بين أعضاء المجتمع المحلي في تفاعلاتهم المعيشية" (1)

ومن هذا المفهوم نصل بالقول عامة الى ان العلاقات الغير رسمية متكونة من علاقات ودية وهي المبنية على صلة الصداقة الحقيقية بين طرفين ، وهي علاقة مستمرة ليس فيها تجديد للمدة ولا تفصيل للالتزامات والواجبات القائمة بين الاطراف الداخلة في العلاقة .

لذا فان العلاقات الغير رسمية تتسم بطابع خاص أساسه وجود رابطة بين طرفين خاضعة لمعطيات اجتماعية تكونت تلقائيا عن طريق التواصل مثلا الصداقة او تكونت نظرا لمعايير اجتماعية خاصة يتميز بها الطرفين المعنيين ، وتكون هذا العلاقة مبنية على أسس عرفية - ان صح التعبير - بين الطرفين و غير خاضعة لمعايير رسمية معترف بها ، كقوانين تحدد واجبات وحقوق كل طرف لذا فقد نجد أحيانا في مؤسسات اقتصادية او اجتماعية علاقات مختلفة قائمة بين العمال لكنها خارجة عن اطارها الرسمي التي نص عليه القانون الداخلي لتلك المؤسسات ، فهذه العلاقات تكونت تلقائيا بين العمال واصبحت تشكل حصن من العلاقات الغير رسمية

وهذا يقودنا الى التأكيد أن وجود تنظيم غير رسمي تشكله جماعات تعمل لها سلطتها الخاصة وتتميز السلطة داخل التنظيم غير الرسمي بأنها تعطي للقائد

1- د . محمد عبد المنعم نور : العلاقات الانسانية دار المعرفة القاهرة 1978
ص: 12 .

من جانب أولئك الذين يتبعونه وليس من جانب التنظيم الرسمي وعليه فان السلطة الرسميــة تتدفق من أعلى ـ أسفل ، في حين ان السلطة غير الرسمية تتدفق من أعلى ـ أسفل .

وبما أن الافراد بصفــة عامــة يفضلون الحفاظ على علاقات رسمية وغير رسميــة مستقــرة داخل الجماعـــة ، فان الجماعات غير الرسميــة داخل المنظــم تميــل الى تشجيــع ـ معارضــة التغييرات التي قد تحدث داخل التنظيــم الرسمي أو التنظيــم غير الرسمـــي .

ب ـ المفهوم المادي للعلاقات الرسمية والغير رسمية من خلال :

1ـ التنظيمات غير الرسمية :

ان الجماعات الصغيرة هي " النموذج المتكرر والاكثر شيوعا للسلوك الاجتماعي كما يمارسه الفرد ، ولذلك فان تشكيل قيمة وسلوكه يتم من خلال الجماعات الامر الذي يؤدي الى أن تتميز العلاقات الداخلية والخارجية لهذه الجماعة بالتركيز الذاتي " (1)

ويمكن للجماعة أن تعمل كوحدة تساعد الفرد على تغيير سلوكه كما يمكن أن تعمل كمؤشر يؤثر في استجابات الافراد وتجاه التغير واخيرا يمكن ان تعمل كميكانيزمات في حل المشاكل داخل المجتمع المحلي ويكون ذلك الموقف ايجابيا بالنسبة لعملية التنمية الاجتماعية .

2ـ التنظيمات الرسمية :

تقوم هذه التنظيمات استجابة للحاجات التي لايمكن اشباعها من خلال الاطار النظامي للمجتمع المحلي سواء كانت هذه الحاجات فردية ام جماعية ولهذا فان انشاء بعض هذه التنظيمات كالجمعيات او الاتحادات من وقت لاخر يشير الى الحاجة الى ايجاد نوع من العلاقات المستجيبة المتبادلة بين النظم القائمة وبين التغير الاجتماعي ، ومعنى هذا ان ثمة المشاكل اجتماعية قد ظهرت وأن قيام مثل هذه الجماعات أصبح ضروريا لحلها .

اذن ما يمكن استنتاجه فيما يخص التنظيمات الرسمية أنها يكمن الى حد كبير المساعدة على تقليل من الهوة التي تكون بين حاجات المجتمع التي هي عرضة للتغير وبين مدى توافق النظم المقابلة لهذه الحاجات المتغيرة كما تعمل هذه التنظيمات على احكام التماسك بين النظم والمجتمع ككل عن طريق التوفيق والانسجام بين العلاقات المتبادلة بينهما .

1ـ د . عاطف غيث : نفس المرجع السابق ص169 .

اضافة الى التنظيم اللارسمي والتنظيم التدرجي نجد نظرية ماكس فيبر -MAX WEBER- والتي تسند نظريته فى التنظيم استنادا أساسيا الى مفهوم السلطة - Authority - الذي قصد بها عموما احتمال أن تطيع جماعة معينة من الناس الأوامر المحددة التي تصدر عن مصد رمعين.

فالسلطة تتميز بأن صاحبها لديه الحق فى ممارستها وأن من يخضع له يرى أن من واجبه طاعتها، لذا أضاف فيبر الى ذلك بأن السلطة تفرض وجود ضرب الشرعية يمنحها استقرار نسبي ويحدد أبعادها.

واستخدام فيبر مصطلح البيروقراطية للاشارة إلى الجهاز الإداري القائم فى هذه التنظيمات الحديثة ذاهبا إلى أن أهم مايميز هذه التنظيمات هو وجود قواعد محددة موضوعية تحدد بطريقة رشيدة التسلسل الرئاسي لهذا الجهاز ومن السمات الاساسية الاخرى التي اعتمد عليها فيبر فى تحديده لخصائص التنظيمات المستندة الى السلطة القانونية هي فصل الادارة عن الملكية.

ونجد ماكس فيبر يستخدم النظام البيروقراطي كنموذج مثالي تنظيمي يحتوي على عدة مزايا تمكن الادارة من تحقيق اهدافها التنظيمية ؛ حيث يرى فيبر فيما يخص الاعمال التنظيمية على سبيل المثال انها تتوزع بين مختلف الاوضاع باعتبارها واجبات رسمية ويؤدي ذلك الى زيادة تقسيم العمل بدرجة ملحوظة ، ومستوى عال من التخصص يعتمد بالدرجة الاولى على الخبرة الفنية والمهارة المتقنة لاعضاء الهيئة بطريقة مباشرة ، كما تتميز الاوضاع أو الوظائف بما لها من تنظيم فى بناء سلطة متدرجة ويتخذ هذا البناء شكلا هرميا ، ويجعل كل موظف مسؤول عن مساعديه وعما يتخذه من قرارات ، ويتحدد نطاق سلطة الرؤساء على المرؤوسين وفقا لقواعد محددة وواضحة تماما ، ومنه وجود نظام رسمي للقواعد يحكم الافعال والقرارات ويحقق الاستمرار فى العمل ، والتنسيق بين انشطة الاعضاء دون اعتبار لتغيرهم او استبد الحكم.

كما يرى كذلك ماكس فيبر على ان من مزايا النموذج المثالي كونه اتجاه غير شخصي يحكم علاقات العاملين ببعضهم أو مع العملاء في نطاق العمل، كما ينظر الى العملاء ، بوصفهم حالات والمسافة الاجتماعية بين المستويات المتدرجة وبين الموظفين والعملاء وتتخذ طابعا رسميا ، " وجميع الاجراءات الادارية والقواعد والقرارات توضع وتثبت كتابيا ومن مجموع المستندات المكتوبة وتنظيم الوظائف الرسمية القائمة يتكون ما يسمى " بالمكتب كشخص معنوي وهو محور العمل المشترك في العصر الحديث "(1)

(1) وهذه هي عامة الخصائص والسمات التي يحتوي عليها النموذج المثالي وهي السمات التي تهدف كما يقره - ماكس فيبر - الى الزيادة في الكفاية الادارية وبالاضافة الى انها تزيد من فرصة اتخاذ القرارات الرشيدة على المستوى التنظيمي .

---

(1) - محمد علي محمد : البيروقراطية الحديثة دار الكتب الجامعية الاسكندرية مصر 1975 ص 82.

المبحث 2 ـ العلاقة بين التنظيم الرسمي والغير رسمي :

في الحقيقة أن العلاقات بين أعضاء أي منظمة التي قد تكون في أول الامر علاقات مكانة خالصة تظهر تدريجيا العلاقات الشخصية وهكذا ينشأ الى جانب التنظيم الرسمي للمنظمة نوع أخر من التنظيم الذي يمكن أن نسميه التنظيم اللارسمي ، فعندما " يتفاعل الموظفون كل مع الاخر عندما تجمعهم معا المنظمة الرسمية وازد ياد التفاعل يبني مشاعر محبة نحو أعضاء جماعة الزملاء وبالتالي تصبح هذه المشاعر أساسا لمزيد من منا شط مختلفة وكثيرة منها لم تحدده مواصفات الوظيفة وخاصة ترتيبات الاخذ والعطاء والحرب مع أولئك الذين خارج الجماعة " (1) وتزيد هذه الاشياء فرص التفاعل وتبني روابط قوية لتعريف الذات ومن ثم تصبح الجماعة أكثر من مجرد تجمع ناس . فهي تنمي أسلوبا معتادا لفعل الاشياء مجموعة من الصفات المستقرة التي تصبح من الصعب تغييرها ، أنها تصبح منظمة في ذاتها .

وهكذا في كل منظمة في المجتمع نجد نوعين مختلفين من التنظيم الرسمي والتنظيم اللا رسمي من العلاقات الشخصية .

وبهذا يمكن النظر الى المنظمة اللارسمي على أنها ظل المنظمة الرسمية ، اذا تنشأ المنظمة اللارسمية في داخل المنظمة الرسمية وأنه بدون المنظمة الرسمية لايمكن أن توجد المنظمة اللارسمية .

فالمنظمة اللارسمية لها خصائص تختلف تماما عن المنظمة الرسمية، فبينما تتميز المنظمة الرسمية بالبناء والاهداف النظامية والعلاقات التي رسمتها الادارة .

1ـ د . محمد فؤاد حجازي : البناء الاجتماعي ـ مرجع سابق ص 132 ـ 133

أما المنظمة اللارسمية تميل الى التنظيم المرن وغير المحدد . ذلك أنه لا يمكن اعادة تحديد أعضاء المنظمة اللارسمية والتفاعل بين أعضائها يحدث دون هدف مخصص، في كلمات أخرى فليس لاعضاء المنظمة اللارسمية أي أهداف نظامية محددة أو متفق عليها مسبقا .

وعادة التفاعلات الاجتماعية لاعضاء المنظمة ليس لها علاقة بمعايير المنظمة بمعنى أنها لا تتطابق بدقة مع المعايير المرتبطة بالمكانات التي تشكل بناء المنظمة الرسمية فدائما تتداخل العوامل الشخصية . ومعرفة هذه النقطة هي التي مكنتنا هذا التمييز الذى سوف نراه من خلال مناقشتنا لكيف تنشأ المنظمة اللارسمية ولنأخذ مثلا رشكة صناعية جديدة فلينهيه هذا الضرورية وضع عدد هذا الافراد لتشغيلها، أي هيئة المنظمة الذين قد يكونون لم يروا بعضهم بعضهن قبل وطبعا لا بد من شغل مكانات في التنظيم المعروف نمطه عند رجال الصناعة ، فأخذ هيئة المنظمة سيوضع في مكانة رئيس مجلس الادارة وآخر في مكانه مدير التنفيذ وآخر في مكانة كبير المهندسين وهكذا خلال لائحة التنظيم المعروفة عند الصناعة . وعندما يقوم هؤلاء الناس بواجباتهم سيتفاعل كل مع الاخر بدون اضطراب من خلال حدود وشروط المكانات التي سبق وأن عينوا فيها رسميا وهكذا وليس هناك أسلوب آخر غير التفاعل من خلال المكانات كي يمكن لمثل هذا المصنع ذي الهيئة ان ينتج سلعة ما . هذه العملية كما سبق أن أكد ناعليها معجزة التنظيم الاجتماعي الرسمي .

ويمكننا الان أن نضع ملاحظتين حول العلاقة بين التنظيم الرسمي واللارسمي ، الاولى أن التنظيم الرسمي مهما كان معقولا سوف لايضي بالحاجة لمنصنع أو منظمة ناجحة الا اذا تلقى تأييدا وتعضيدا من التنظيم غير الرسمي ، بمعنى أن أكفاء بناء لايؤدى تلقائيا الى ادارة ناجحة للمنظمة اذا لم يكن لدى الاعضاء علاقات حسنة كل مع الاخر فاذا كان هناك كراهية شخصية بمعنى اذا كان كل عضو لا يحب الاخر وبينهما علاقات اجتماعية منفرة فمن ثم لا يمكنهما أن يتعاونا ، وممارسة السلطة فى مثل هذا الموقف الاجتماعي المشحون بالعداء لايؤدى الى تسوء غير مزيد من الاشياء والاستياء ، والاستياء بدوره يجعل التفاعل بين الاعضاء صعب اذا لم يكن مستحيلا ، وفى الحالات المتطرفة من هذا النوع السلطة نفسها تختفي ولايبقى شيء غير العنف المدمر للمنظمة .

الملاحظة الثانية تدور حول الموقف العكسي ، بمعنى أن أكثر النوايا الحسنة فى العالم لن تكون كافية لنجاح نشاط منظمة اذا كان التنظيم الرسمي غير كفء وعاجزه ومن أجل هذا السبب يعتبر غير مرغوب تقسيم المسئولية عند القمة أى عند وضع القرارات ، مثل أن يكون هناك شخصان محدد لكل منهما سلطة مماثلة فى صنع القرارات النهائية عن المسائل المؤثرة فى المنظمة حتى ولو وضع صديقان حميمان فى مثل هذا الموقف فسرعان ما يصبحان أعداء ، لان الصراع بينهما أى بين علاقاتهما لايمكن تجنبه ،

" ومن ثم نصبح أحسن منظمة كفاءة هي تلك التى فيها التنظيم الرسمي يكون مؤيدا ومعضدا بالتنظيم اللارسمي ، وعندما يصبح التباعد بينهما كبيرا تصبح المنظمة معرضة لخطر التفكك والانحلال " (1) .

1- محمد حجازى : نفس المرجع السابق ص 137 _ 138 .

ونلاحظ أنه من الممكن معرفة العلاقة المتواجدة بين كل من التنظيم الرسمي والغير رسمي وكذلك معرفة خصائص كل نظام ، لكن يجب الاشارة الى الصعوبة المصادفة خلال محاولة ايجاد تعريف لعبارات العلاقة الاجتماعية الرسمية .

فالصعوبات المصادفة فى اطار التعريف بالاهداف التنظيمية دفعت بعض المؤلفين ، التركيز على المظاهر الرسمية المستندة للعلاقات الداخلية وباتباع الميزة المحددة من طرف فيبر .... سنة 1964 عن البيروقراطية النموذجية المثالية التي هي بمثابة نظام ترتيبي محدد ومعرف بوضوح والذى يمارس من خلاله العمال أعمال جد محددة ويطبقون قوانين بروح اللا فردية الرسمية .

ومادام الحديث يدور حول التنظيم الرسمي والمنظمات الرسمية نجد فيرث Firth (1964) اشار الى ان " المنظمة تقتضي اعادة ترتيب منهجية للقوانين والواجبات التي تحصل مفهوم ونظام ترتيبي" (1) لكن هذا الترتيب الذى يشير اليه فيرث غير واضح وقد يكون نفس الصورة التي جاء بها فيبر لكن فى قالب آخر والشيء المعترف به أنها دائما يسميان لتحقيق المثالية عن طريق النظرية لكن ذلك يبدو غير كاف فى عصر التكنولوجيا التي جاءت بتنظيم خاص بها قد تدمر بقايا الماضي عن طريق سرعتها الرهيبة والعالم كله يشهد على ذلك أى أقصد أوروبا، أمريكا فقط فهم أجدر بذلك .

---

1 - David Silverman - La théorie des organisations . Dunod, Bruxelles (sans Date) P 60

نظرة عامة حول التنظيم الرسمي التدرجي داخل هيكل المؤسسات الاقتصادية

- وبتناولنا لهذا الموضوع الذي يدور محوره حول خاصيتين الا وهما العلاقات التدرجية والعلاقات الارسمية فانه يجب تجسيد معنى أو مفهوم البناء التدرجي وظهر ذلك الا من خلال معرفة البنية الهرمية للمؤسسات.

المبحث 1 - بنية المؤسسة باعتبارها الوحدة الاقتصادية الاساسية : (1)

تتركب بنية المؤسسة الداخلية على أساس هرمي أو تدرجي حيث نجد فيها عدة مستويات يمكن ترتيبها على الشكل التالي :

أولا : الاجهزة العليا في المؤسسة :

ان أجهزة أي مؤسسة اقتصادية مرتبة بدورها وفق تسلسل هرمي وتتبع عموما الترتيب الاتي :

أ - المدير العام :

وهو المسؤول شخصيا عن ادارة عملية الانتاج واعادة الانتاج داخل المؤسسة وذلك بالنسبة للهيئات العليا لهو مطالب بالنجاح في عمله كما أنه مسؤول عن الفشل .

ب - أما الاقسام المعاونة والموجودة في مستوى الاجهزة العليا هي :

- قسم الكادر والتشغيل
- قسم المراقبة الفنية
- قسم المحاسبة

---

1 - د : صمويل عبود : اقتصاد المؤسسة . مرجع سابق ص 75/ 80 .

. قسم تنظيم عمل المؤسسة .

ثانيا : المديريات الوسطى :

كافة المؤسسات الاقتصادية تتكون من عدة مديريات تقوم كل مديرية منها بالاشراف على احدى الفعاليات المتعلقة بالنشاط الاقتصادي للمؤسسة وهذه المديريات يمكن ان نسميها " أركان ادارة المؤسسة " لكونهما تشرف على تنفيذ القرارات ومن بين هذه المديريات مايلي :

أ - المدير الاقتصادي :

وتسند للادارة الاقتصادية المسؤوليات التالية :

- التخطيط : أي اعداد مشاريع المؤسسة قصيرة أو طويلة المدى .
- العمل : تحديد الاحتياجات المطلوبة لقوة العمل .
- المالية : اعداد موازنة المؤسسة .
- الشراء التسويق : كشراء المواد الاولية والالات .

ب - المدير الفني :

ومهمة الادارة الفنية الاشراف على قسم الرسم الصناعي واعداد المخططات الفنية قسم المعايير ومراقبة نوعية المنتجات .

ج - مدير الانتاج :

ويعتبر عمله من أهم نشاطات المؤسسة ان ترتبط به عملية الاشراف على الانتاج في كافة مراحله وخاصة في مرحلتي الاعداد للانتاج والانتاج الفعلي نفسه .

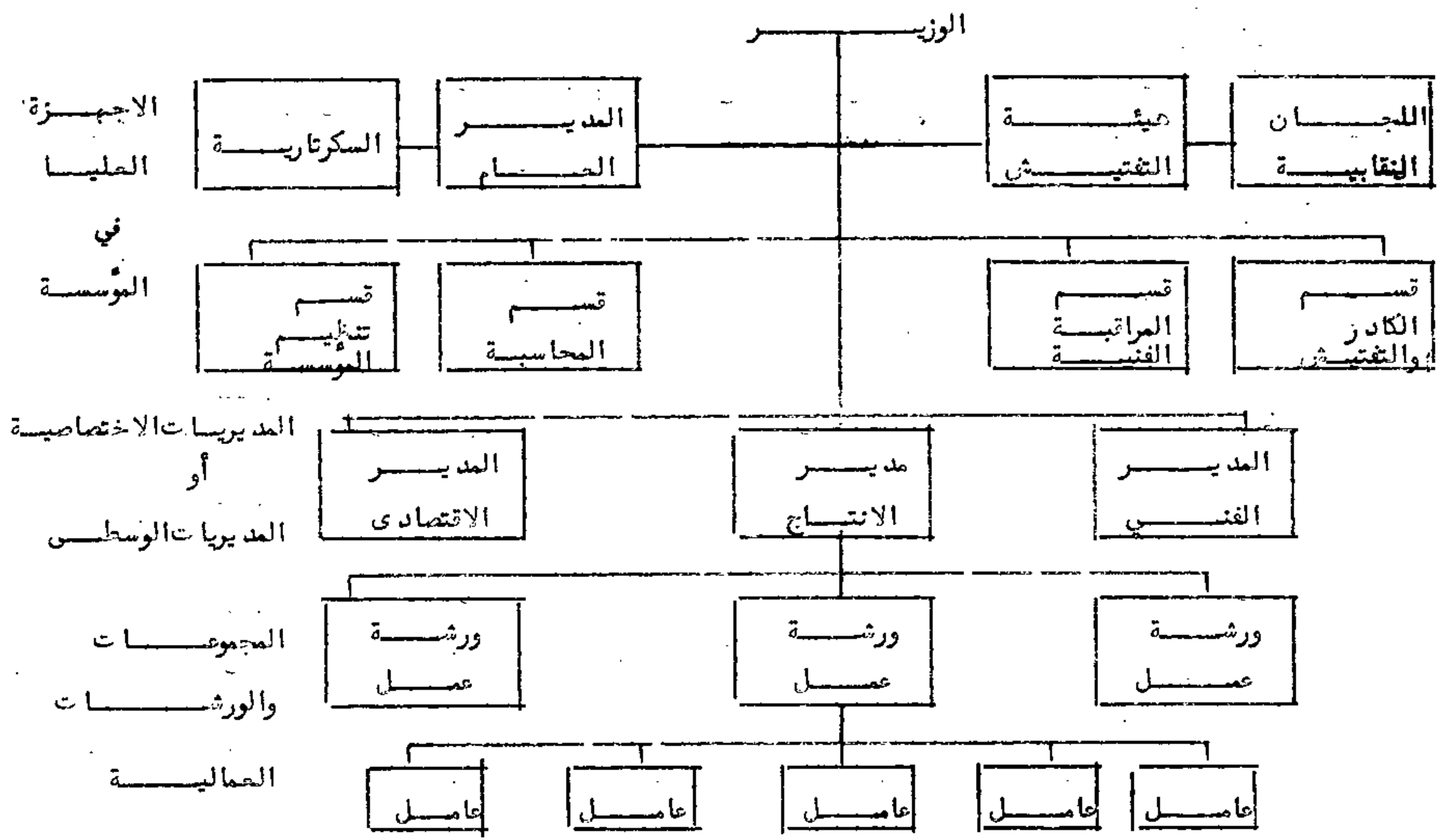
د - الورشات العمالية الانتاجية :

وهي مجموعات العمل والورشات التي تتم من قبلها عملية العمل والانتاج في مؤسسة وعليها ترتكز عملية الانتاج برمتها ففي هذا المستوى يتم جمع عناصر الانتاج الثلاثة هي ادارة العمل ومادة العمل وقوة العمل من أجل الحصول على الانتاج المطلوب .

انظر الشكل التوضيحي . / . . .

شكل توضيحي رقم (٤)

البنيــة الهرميــة للمؤسســة الاقتصــاديــة



ومن هذا المنطلق نلاحظ أن الشروط الواجب تحقيقها لتؤدي الادارة عملها بكفاءة نذكر منها على سبيل المثال وضع الوسائل والطاقة اللذان يلزمان لتحقيق الهدف وكذلك تنظيم شروط سير العمل المادي والشخصي والزمني وبغية قيام ادارة فعالة لابد من اخضاع القطاعات الاقتصادية الى نظام هرمي تقف على رأس كل قطاع قيادة تتولى ادارته وفق ما يطلق عليه في علم الادارة تعبير " الهرم الاقتصادي " .

ولذا فان الدرسة تتطلب منا اعطاء فكرة عن بنية الادارة ولذلك سنأخذ او لذلك اخذنا قطاع فكرة الانتاج الصناعي باعتباره يعكس على نحو دقيق قطاع الانتاج المادي الذي تخضع له المؤسسات الاقتصادية مؤكدين ان دراسة هذه البنية " الهيكل " انما هي بغرض الدراسة النموذجية اذ قد يختلف الامر في ميدان الواقع احيانا بوجود أقسام أو فروع أو هيئات تزيد أو تنقص تبعا للحاجة أو تأخذ اسما في هذا البلد يختلف عن بلد آخر وان كان الجوهر يبقى نفسه في نهاية المطاف .

المبحث 2- التنظيم فى المؤسسات الصناعية الجزائرية

أ- التنظيم الداخلي :

أشارت المادة 88 من القانون الاساسي العام للعامل الى أنه " يتعين على كل مؤسسة مستخدمة أن تضع نظاما داخليا تحدد بموجبه القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والانضباط العام ، ومعايير الصحة والامن فى العمل ، طبقا للقوانين والانظمة " (1)

وهنا نجد أن اقرار نظام رسمي داخل مؤسسة اقتصادية جزارية أمر حتمي يتطلب التحديد الدقيق للتنظيم التقني للعمل الذي يوضع بموجبه القواعد والاجراءات التي تنظم العمل من الناحية التقنية وفقا لمبدأ التخصص وتقسيم العمل ، كما يحدد هذا القانون العام الانضباط العام الكامنة فى القواعد واللوائح الرسمية التي تحدد السلوك العمالي بما يتماشى والقواعد الرسمية للتنظيم .

ب - الجهاز الاداري للمؤسسة الصناعية :

الجهاز الاداري لأي مؤسسة اقتصادية فى الجزائر تكونه قيادة جماعية وهذه القيادة يكونها مجلس العمال كما تتكون من قيادة تنفيذية تتألف من مدير المؤسسات ونوابه ورؤساء العمل ، وأعضاء مجلس العمال ينتخبون من طرف العمال اضافة اليهم المدير ونوابه . وتحدد المادة 59 من ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات اختصاصات مجلس المديرية فى عدة مجالات نذكر منها :

" - البرامج العامة لنشاط المؤسسة ومشاريع برامج البيع والانتاج والتموين .

1- جبهة التحرير الوطني/ الاتحاد العام للعمال الجزائريين/ القانون الاساسي العام للعمال/ قانون رقم 78-12 مؤرخ فى 1 رمضان 1398هـ الموافق 5 غشت 1978/ المادة 88 ، ص 88 .

- مشاريع توسيع نشاطات المؤسسة
- الميزانيات + حسابات الخسائر والارباح
- مشروع القانون الاساسي للمستخدمين وجدول الاجور
- مشروع القانون الاساسي أو الخطط الاجمالية لتنظيم المؤسسة" (1)

وهذه النشاطات يقوم بها مجلس المديرية ويمارس ذلك بصفة رسمية باعتباره الجهاز الاعلى للمؤسسة الاقتصادية لتحقيق المصلحة العامة .

والجهاز الاداري لاي مؤسسة في الجزائر يعمل تحت اطار الوزارة المختصة التي تحدد لها خطوط عملها ولا حرية لها في اتخاذ القرارات واصدار الاوامر دون الرجوع الى الوصايا ويعتبر هذا الجانب سلبيا لانه مصدر النزاعات والانقطاع في الاتصال وفوضى في التسلسل، وفي مثل هذه الوضعية أي الوصاية يسيطر على الوضع النظام المركزي الذي يؤدي في غالب الاحيان الى ممارسات لا تتماشى واهداف المؤسسة .

فالسلطة المركزية والقرارات المركزية يكون لها تأثير سلبي على العاملين وهذا مايحدث في أغلب الاحيان في مؤسساتنا الصناعية التابعة للقطاع العام فقد ازداد تذمر العمال وصاروا يطالبون برفع أجورهم ورفع مكافآتهم، معارضين بذلك المركزية التي لا تتيح لهم فرصة المبادرة والابداع وابتكار .

1- جبهة التحرير الوطني / اللجنة الوطنية للتسيير الاشتراكي للمؤسسات / التسيير الاشتراكي للمؤسسات . الميثاق والنصوص التطبيقية / الجزائر / الطباعة الشعبية للجيش / ديسمبر 1975 ص 22 ـ 23

خــلاصــة الفصــل

نصـل فى ختـام هذا الفصـل الى أن كـلا من العلاقات الرسمية والغير رسميـة وجـدا لاشبـاع رغبـات معينـة تتطلبهـا ظـروف معينـــة .

فالعلاقـات الرسميـة هدفهـا انجـاح الخطـط الانتاجيــــة واخضـاع المنفـذ للمتحكـم والمتحكم للمقـرر وهكـذا .

اما العلاقـات الغير رسميـة هدفها الدفـاع عن المصالـح الاجتماعيـة للعامـل وترقيتـه، وتوحيـد الصـف العمالي لتكويـن قـوة مضـادة لكـل خطـر قد يهـدد استقـرار العامـل ومستقبلـه .

واذا جمعنـا بين هذان الخاصيتـان سنخلـق نظاما متكـافـئ الاهـداف ، لهذا نخرج بالقول انـه لايوجـد تعارضبين كلا من العلاقـات الرسميـة والغير رسيمـة بل ظهـور هذه الاخيرة ناتـج عن فراغ لم يشبعـــه النظـام الرسمي وأحيـانا يحملـه .

لهذا نقـول ان التنظيـم الرسمي لن يكون فعالا مهمـا كـــان معقـولا إلا اذا تلقـى تأييـدا وتعضيـدا من التنظيـم الغير رسمـي . وخـلال صياغتنـا لهذا المصطلـح نظريـا يبـدو ذلك واضـح ومقبـولا الى حـد مـــاه لكـن ماهـي خصوصيـات هذان المصطلـح ميدانيـا وكيـف يظهـران ويتشكـلان وماهـي أهدافهمـا ؟ ومايتقـدم من تحليـل ومقارنـة بامكانـه الاجابـــة على ذلـك ..

- الفصـــل الخامـــس -

الأســس المنهجيـــة للبحـــث

- تمهيـــد :

أ- موضـوع البحث أهدافـه صعوباتـه اشكاليتـه وفرضيـات :

1 - تحديد موضـوع البحـث
2 - أهـداف البحـث وأهميتـه
3 - الصعوبات المواجهـة
4 - الاشكاليـة
4 - الفرضيـات

ب- خصائـص المنهـج المطبـق :

1 - المنهـج : أ - المنهـج الوصفـي
ب - المنهـج التحليلـي
ج - المنهـج الاحصائـي

2 - أدوات جمـع المعطيـات :

أ - الملاحظـة
ب - الاستمـارة
ج - المقـابلـة

3 - أسـاليـب تحليـل البيـانـات :

أ - الاسلـوب الكمـي
ب - الاسلـوب الكيفـي

ج- خـلاصـة الفصـل :

الفصل الخامس

(الاسس المنهجية للبحث)

تمهيد :

من بين ما يميز الرسالة العلمية عن الكتاب هو كون الاولى تخضع لخطة منهجية مبنية على نظرية علمية يكون الباحث مجبر على اتباعها من بداية الدراسة الى اخرها وفق المنهج يقوده خلال مشواره العلمي.

و قد جاء ت دراستنا هذه التي يدور محورها حول العلاقات الرسمية التدرجية و غير الرسمية ، خاضعة لأسس منهجية واضحة مبنية في اولها على نظريات اجتماعية ذات صلة وثيقة بالبحث و لها منهجا معينا و تقنيات خاصة فرضتها طبيعة الدراسة.

و بصفة عامة نقول ان منهجية دراستنا جاءت كالاتي: للرسالة عنوان يقيم علاقة بين متغيرين و جسدنا هذا العنوان باشكالية ذات تساءولات، و جسدنا الاشكالية بفرضيات و جسدنا الفرضيات عن طريق ما تحتويه من متغيرات و جسدنا التغيرات عن طريق موشرات، وجسدنا محتوى الرسالة عن طريق الاستمارة و ما تحتويه من تساؤلات . و كل هذا جعلنا له منهج نتبعه لنجسد النتائج و نخرج بخاتمة عامة .

و عن طريق محتوى هذا الفصل ستتوضح الرؤية و تبرز الأسس المنهجية كالعمود الفقري لهذا الدراسة المتواضعة .

I موضوع البحث أهدافه و صعوباته :

1- تحديد موضوع البحث:

الدراسة التي قمنا بها جرت بوحدة انتاج الكبريت المعروفة تحت اسم الشهيد عيسى الباي خالد و كان المحور الاساسي لهذه الدرلسة يدور حول العلاقات الرسمية التدرجية و غير الرسمية محاولين معرفة العلاقة القائمة بين هذا النمطين و من التنظيم و اسباب ظهور تنظيمات غير رسمية على غرار التنظيم الرسمي هذا بصفة عامة.

و قد اعتمدنا على عينة تم اختيارها وفق عدة خصائص منها اساسا دمج الفئات الاجتماعية المهنية الاساسية و المعروفة بفئة عمال التحكم و عمال التنفيذ و الاطارات هذا من جهة؛و من جهة اخرى ركزنا في البحث على الفرقتين المتواجدة بالوحدة اي الفرقة العاملة نهارا و الفرقة العاملة ليلا.

و بصفة شاملة جاءت هذه الدراسة مناسبة للميدان الذي أجريتا فيه البحث نظرا لتوفر عدة عناصر تكشف لنا عن الاسباب التي نحن بصدد معرفتها، كاقدمية العمال،وقدم الالات المتتتواجدة بالوحدة .وقدم النظام الداخلي للوحدة الموروث من العهد الاستعماري.

و من خلال الفصول الاتية سنلتمس الجوهر الاساسي لهذه الدراسة راجين أن تكون في المستوى.

2ـ أهداف البحث و أهميته :

من بين الاهداف الاساسية لهذه الدراسة النسعي تعالج ظاهرة العلاقات الاجتماعية داخل وحدة اقتصادية و المتكونة من علاقات رسمية خاضعة لتسلسلات ادارية ، و علاقات غير رسمية ذات الطابع الاجتماعية البحث،نجد الهدف الاولي،علمي،يتجلى في فهم الوظائف المختلفة لهذه العلاقات و الكشف عن طبيعتها و نشأتها و عن الديناميكية التي تتميز بها خلال تفاعل الافراد، و علاقتها بعملية الانتاج ،و من جهة اخرى محاولة إلقاء الضوء على هذا الموضوع الذي لايزال خاما و لم يتعرض الى دراسات سوسيولوجية الا قليلا، كما تهدف هذه الدراسة الى الكشف عن اسباب قيام علاقات غير رسمية و هل تعارض اهداف التنظيم التدرجي الرسمي ام تدعمه مع محاولة فهم العلاقة القائمة بينهما .

اما عن الاهمية المتميزة بها هذه الدراسة ترجع لكون جذورها متصلة بنما عو اجتماعي و اقتصادي فموضوع العلاقات الرسمية التدرجية هي سمة من سمات التنظيم الاجتماعي و الاقتصادي لأي مؤسسة اقتصادية او اجتماعية محاولة للحفاظ على معايير التنظيم و توجيه سلوكات الافراد في اطار عملي انتاجي،حيث يصاحبها بالضرورة علاقات غير رسمية جاءت لظروف معينة و تؤدي دورا معيناو يظهر ذلك من خلال هذه الدراسة التي سنحاول فيهادراسة وتحليل التفاعل القائم بين العمال و مدى استجابتهم مع التنظيم الداخلي للوحدة و اثره على سلوكات العمال في خلق تنظيمات و اتصالات غير رسمية او ان ظهور التنظيم الغير رسمي راجع الى القرابة التي تربط العمال أو الأقدمية ...الخ.وسنحاول مقارنة ما توصلنا اليه من نتائج،بنتائج الدراسات الاخرى حتى نكون قد ساهمنا في تشكيل و تقديم صورة محللة عن النموذج التنظيمي للواقع الاجتماعي داخل المنشأة الاقتصادية الجزائرية و تفهم طبيعة المشاكل و العلاقات السائدة فيها حتى تمكن الباحثين و الطلبة في علم الاجتماع الصناعي او علم اجتماع التنظيم ،من الاستفادة بالنتائج المتوصل اليها و تطويرها ان امكن ذلك.

3. صعوبات البحث:

من بين المشاكل و الصعوبات التي تعترض طريق كل باحث و لا سيما في دول العالم الثالث هي استحالة الحصول على المعلومات الادارية محضة أو وثائق خاصة بالعمال أو بالانتاج، ضف اليها البيروقراطية السائدة في الصفوف الادارية سواء كانت الفرعية التابعة للوحدة أو العامة على مستوى المؤسسة، و قد تعرضنا الى نفس العراقيل خصوصا فيما يخص الوثائق، هذا من جهة. و من جهة أخرى تعرضنا الى مشاكل أخرى منها الضوضاء (BRUIT) التي تصدرها الالات فلم نتمكن من ملئ الاستمارات الا بعد جهد كبير.

أما فيما يخص المراجع المرتبطة بموضوع الدراسة فهي مفقودة جدا في المكتبات مما صعب علينا المهمة.

أما المشكل العويص، فهو بسيكولوجي و سببه يرجع الى كون المدة المخصصة لإنجاز هذا العمل محدودة جدا و أمكانياتنا المادية في تحمل المصاريف الخاصة بالرسالة ضعيفة إلى حد كبير.

ولكن رغم هذه العراقيل و بفضل مساعدة الأصدقاء أكملنا مشوارنا حسب طاقتنا والحمد لله.

4 _ الاشكالية :

كل نظام اجتماعي كما نعلم ،كل متوازنا داخليا ، ويتكون مثل هذا الكل من قوى الانتاج وعلاقات الانتاج اللتين تؤلف أسلوب الانتاج وعلاقات الانتاج نفسيهما كل متوازن لأنهما تكون الأساس الاقتصادى للنظام الاجتماعي وتركيبه الفوقي . وما يحافظ على التوازن الداخلي لنظام اجتماعي ما ، والتكيف المتبادل بين قوى الانتاج فيه وعلاقات الانتاج والتركيب الفوقي هو عمل _ القانونين الأساسيين لعلم الاجتماع _ قانون ضرورة التوافق بين علاقات الانتاج وطبيعة قوى الانتاج .

وقانون ضرورة التوافق بين التركيب الفوقي والأساسي الاقتصادى وهذا كله يعني أن الأعمال البشرية داخل نظام اجتماعي معين _ عملية الانتاج التي بموجبها يحول الانسان الطبيعة والتأثير المتبادل الذى تحدثه علاقات الانتاج والتوزيع ، والعلاقات الاجتماعية المكونة لجزء من التركيب الفوقي _ كلها متصلة بعضها ببعض ، وهي تكون كلا ، أو نظاما من الأفعال يربطها سوية رباطا داخليا وهذه الحلقات الداخلية ،أو حقيقة كون الأعمال البشرية كلا ، تعني أن النظم الاجتماعية منتوجات موضوعية للتطور الاجتماعي تقوم مستقلة عن الارادة والوعي الانساني .

وكما نعلم أن النظم الاجتماعية هي محور مختلف العلاقات ، فعلاقات الانتاج في كل نظام اجتماعي تنشأ عن العلاقات الجوهرية التي تكونها ملكية وسائل الانتاج ، بل يمكن القول أن ملكية وسائل الانتاج عبارة عن المبدأ المنظم الذى يقرر علاقات الانتاج بمجموعها وهي تصوغ من القوانين الخاصة بنظام معين قانونا وحيدا يقرر مجموع أسلوب للتشغيل لذلك النظام وهذا القانون في الدراسات الاقتصادية الاجتماعية يدعى _ بالقانون الاقتصادى الأساسي* للنظام الاجتماعي _

---

* القانون الاقتصادى الأساسي : يعرفه "ستالين" بالقانون الذى يقرر "جميع المظاهر الرئيسية وجميع العمليات الرئيسية" لذلك النظام الاجتماعي أو "الجوهرى" أو "المحتوى" لأسلوب من أساليب الانتاج .

وكل عملية اجتماعية • اقتصادية تتكون من نشاط بشري من نوع معين يتكرر باستمرار تقره قوى الانتاج وعلاقات الانتاج ، وما هي العلاقات الاجتماعية في هذا المنوال الا عبارة عن أنواع متكررة من سلوك الانسان بعضهم " وتكون الأفعال الاجتماعية المستمرة التكرار ، الأساسي الذى تقوم عليه أنماط من الضوابط ، ملموسة في الحياة الاجتماعية الأمر الذى يجعلها قابلة للتحليل العلمي •

وما دام الحديث يتبعن العلاقات الاجتماعية التي تنشأ داخل المنشأ الاقتصادى ، يخلقها العمال سواء كانت تلك التي تضعها السلطات المشرفة كالقوانين الرسمية وما تحمله من تسلسل وتدرج يفرض احترامه على العمال ، فنشير هنا الى أنه ليست العلاقات الاقتصادية بالعلاقات الاجتماعية الوحيدة •
هناك الى جانب العلاقات الاقتصادية حيث تـ تكون الرابطة الاجتماعية من خلال وساطة الأشياء المادية علاقات اجتماعية أخرى تنجم مباشرة عن سلوك الناس بعضهم تجاه بعض أي عن السلوك المستمر التكرار حسب نمط معين يفرضه واقع أو وسط اجتماعي له ميزاته وخصائصه •

وهذه هي العلاقات الاجتماعية التي تنشأ عن الحياة العمالية داخل الوحدات الاقتصادية وعن القواعد والقوانين التي تقرها السلطات والادارة التابعة والمشرفة على هذه الوحدات الاقتصادية •

- والشيء المسلم به ، هو كون طبيعة التنظيم والتسيير في كافة المؤسسات والوحدات الاقتصادية العامة يفرض نوعا من العلاقات الاجتماعية الخاصة ، فالتنظيم لأى مؤسسة اقتصادية كانت أو اجتماعية تأخذ بأسلوب التدرج في تنظيم العلاقات داخل مؤسساتها ، وذلك وفق مجموعة من الاتفاقيات والقرارات التي تصدرها الهيئة

العليا للمؤسسة حيث تأخذ هذه القوانين شكلها التطبيقي عن طريق انشاء عدة منظمات ، كمجالس العمال ، أو نقابات العمال ، وهذه المنظمات هي بمثابة اللسان الناطق باسم العمال المؤسسة وتدافع عن حقوقهم من أجل وضع حدا للنزاعات اذا :

0 هل في مؤسساتنا الاقتصادية تطبيق اللوائح والمراسيم القانونية أو بعبارة أخرى تطبيق التنظيم الرسمي يعني تحديد العلاقة بين الرئيس والمرؤوس حتى تتحدد وظيفة ومسؤولية كل عامل من أجل عقلنة سيرورة العمل ورفع الانتاج ؟

أو يعني فصل العمل الانتاجي المباشر عن العمل الانتاجي غير المباشر وجعل من المنظمات العمالية أجهزة تخضع للقرارات الادارية حيث تكون العلاقات الاجتماعية مرتبة في اتجاه واحد أي من الأعلى الى الأسفل فقط ؟

- فكيف اذا يتم التعامل بين العمال والادارة عن طريق المنظمات العمالية والمراسيم والقوانين الرسمية ؟

* ومادام هناك تنظيم رسمي ، اذا هناك علاقات تدرجية فهل هذا الطابع الانبنائي * للعلاقات الاجتماعية هدفه اقتصادي لرفع الانتاج عن طريق عملية تقسيم

---

* الانبنائي أو البناء الاجتماعي : أي نريد به التعبير على أن العلاقات التدرجية ظاهرة من ظواهر البناء الاجتماعي .

العمل وتحديد المهام أو عبارة عن فجوة بين العمل الانتاجي والاداري ؟

وعلى غرار كل تنظيم رسمي هناك ردود أفعال تعبر أحيانا عن رفض العمال لبعض الاجراءات الادارية المتمثلة في بعض القوانين الصارمة التي تدفع بالعمال الى خلق علاقات خاصة بهم معبرين بذلك عن كبت لم يجدوا له مخرجا الا من خلال العلاقات التي يقيمونها وتسمى بالعلاقات غير الرسمية ، لذلك فمهما كانت درجة تعقل التنظيم الرسمي فهذا لا يمنع من تكون تنظيمات غير رسمية تؤدى دورا معينا قد يتفق أو يتعارض مع أهداف التنظيم الرسمي لذلك نجد التنظيم غير الرسمي عامة قائم على القواعد والمعايير والقيم وأنماط السلوك التي يمارسها الأفراد والجماعات وتؤثر فيهم ويتأثرون بها اذا :

o فهل نشوء العلاقات غير الرسمية في الوسط العمالي ناتج عن تفاعل تلقائي يحدث بين العاملين أثناء تواجدهم في مؤسسة واحدة وخضوعهم لنظام واحد منذ زمن طويل أو نظرا لانتمائهم القبلي أو العشائري ؟

أو ناتج عن محاولة العمال لتحقيق ظروف أمنية واستقرار نفسي اجتماعي الذى لم يستطع تحقيقه النظام الرسمي عبر قوانينه ومنظماته ؟

- اذا مهما كانت طبيعة نشوء العلاقات غير الرسمية ، وتكون رهوط ، فهل تفيد في تحقيق التكامل بين العمال وتحافظ على أمنهم واستقرارهم مؤدية بذلك الى رفع مردودية العمل ؟

- وهل بامكان العلاقات غير الرسمية أن تكون حافزا لدى العمال تمكنهم من التحرر من التحرر من ضغوط التنظيم الرسمي ؟

وما هو موقف المسؤولين المعنيين بتطبيق بتطبيق القرارات والمراسيم الرسمية ازاء تكوين جماعات عمل عن طريق علاقات واتصالات غير رسمية ؟

5 - الفرضيات :

1 - الفرضية العامة الأولى :

ان تطبيق لوائح وقوانين التنظيم الرسمي والأخذ بأسلوب التدرج في تحديد وتنظيم العلاقات الاجتماعية بين مختلف الفئات الاجتماعية المهنية داخل الوحدة أو المؤسسة الاقتصادية غير المنظمات العمالية الرسمية وسيلة لعقلنة سيرورة العمل وتحديد وظيفة ومسؤولية كل عامل .

أ - الفرضية الجزئية الأولى :

ان منظمات العمال الرسمية ، كمجلس العمال ، ونقابة العمال ، بمثابة الليبان الرابط بين العمال والادارة في اطار منظم حيث تقوم بالدفاع عن حقوق العمال وتحافظ على التطبيق التام للقوانين واللوائح الرسمية مع شرحها وايصالها لكافة عمال الوحدة .

ب - الفرضية الجزئية الثانية :

ان التنظيم الرسمي الذى يضع حدا فاصلا للعلاقات الرسمية المبنية على أسس تدرجية لتحديد العلاقات العامة داخل الوحدة أو المؤسسة الاقتصادية ، يؤدى الى خلق فجوة في الاتصالات بين العمال وبين العمال والمسؤولين من جهة أخرى ، ويكون فجوة بين العمل الانتاجي المباشر والادارى من جهة أخرى .

2 ـ الفرضية العامة الثانية :

إن نشوء العلاقات غير الرسمية في الوسط العمالي ناتج أساسا من أقدمية العمال بهذه الوحدة ، وعن إنتمائهم العشائري والقبائلي ، وعن عدم قدرة التنظيم الرسمي على تلبية حاجاتهم النفسية - الإجتماعية كالأمن والاستقرار والترقية مثلا .

أ ـ الفرضية الجزئية الأولى :

إن العلاقات غير الرسمية التي تتجسد في تكوين رهوط عمالية تخلق روح التكامل بين العمال وتقوى وحدتهم مؤدية بذلك إلى الاجتهاد في العمل ورفع الانتاج .

ب ـ الفرضية الجزئية الثانية :

إن مغزى تكوين العلاقات غير الرسمية وسيلة للتعبير العمالي من أجل التحرر من الضغوط العملية الرسمية ، وذلك عبر منظمات وتجمعات عمالية غير رسمية ، مما يجعل المسؤولين الرسميين يرفضونها لكونها غير معترف بها قانونيا .

II خصائص المنهج المطبق:

1- المنهج

ان طبيعة موضوع البحث يفرض دائما على الباحثين في الدراسات السوسيولوجية انتهاج منهج خاص و معين يتناسب و خصوصيات الظاهرة المراد دراستها،لذا خلال دراسة موضوع العلاقات التدرجية و اللارسمية قادتنا ديناميكية البحث الى الاعتماد في المنطلق على الاتجاه الوصفي الذي يعني الباحث فيه بماهية الظاهرة أوالجماعة أو المجموعة التي يبحثها من حيث تركيبها و وظيفتها و محاولة عرض صورة دقيقة الملامح للظاهرة حتى ييسر ادراكها و فهمها فهما دقيقا و ذلك عن طريق تبيين الاجزاء أو العناصر التي تكون بناءها و ارتباطها بعضها ببعض في أداء و ظائفها الجزئية أو الفردية.فموضوع العلاقات التدرجية و اللارسمية يتطلب التأمل في سلوكات و تصرفات العمال خلال عملية الانتاج و ذلك عن طريق الملاحظة الدقيقة ثم وصف هذه التصرفات و السلوكات و صياغتها في طابع سوسيولوجي حتى يتمكن لنا معرفة كل ما هو تلقائي و ما اعتاده العمال من القيام بتصرفات حتى تكشف عن طبيعة العلاقات و التنظيم السائدان.

و مادام كل باحث أو عالم الاجتماع مقاد لإستعمال أو استخدام عدة نماذج من المعطيات وفق المسائل التي يطرحها و الامكانيات التي يملكها مع ظروف أخرى متنوعة و مادامت الغاية من البحث هي الحصول على معطيات يمكن أن تقارن فيما بينها و تحلل استعمالنا لتحقيق ذلك الى جانب المنهج الوصفي،المنهج التحليلي الاحصائي و نقصد بهذا الاخير تحليل المادة الخام من المعطيات الميدانية التي تحصلنا عليها عن طريق الملاحظة و نقارنها بمعطيات الاستمارة و بالقانون الداخلي للوحدة و تكون العملية المنهجية مبنية على أساس وصفي تحليلي مقارن.

و من أجل تدعيم و تجسيد التحاليل التي أنجزناها اعتمدنا على المنهج الاحصائي لتوضيح معطيات البحث الميدانية و الارتكاز على الدلائل الاحصائية التي تزيد البحث دقة و تؤكد النتائج المتوصل اليها،و بهذا يصبح منهجنا وصفي تحليلي احصائي،واستعاننا بمنهج الاحصاء راجع لكونه يستجيب لحاجيتين أساسيتين من حاجات العلوم الاجتماعية و هما:

.../...

أولا: انه يحل محل التجريب فيما يتعلق بالظواهر و الحاظرة، و الاحصاء تقريبا هو الوحيد القابل للتطبيق على دراسة الظواهر التي لا تملك الباحث القدرة على تغيير ظروفها.

ثانيا: انه يسمح كما يتول كورنو "COURNOT" بجمع و تنسيق وثائق و قائع عديدة من أنواع مختلفة بحيث تحصل على روابط عديدة مستقلة عن ظروف الصدفة.

واخترنا من أنواع الاحصاء ما يسمى باسم التحقيق "ENQUETE" و هو احصاء غير رسمي يستخدم في استقصاء الحقائق عن ظاهرة من الظواهر الاجتماعية و في إستبيان الرأي العام في مشكلة من المشاكل و كان هدفنا في البحث كما أشرنا اليه هو معرفة أراء عدد معين من العمال حول موضوع البحث و ذلك عن طريق استمارة البحث تم تحليلها و تبسيطها و تأويلها الى أن يصل الباحث الى استنتاج عام.

1د. عبد الرحمان بدوي: مناهج البحث العلمي.وكالة المطبوعات الكويتية 1977 ط3 ص 228.

.../...

2 ـ أدوات جمع المعطيات

أ ـ الملاحظة :

استعمالنا التقنية الملاحظة خلال البحث كان أمرا مفروضا منه ولم يكن لنا الاختيار في ذلك نظرا لطبيعة الموضوع الذى تطلب ذلك ففي الخطوة الأولى أى خلال الدراسة الاستطلاعية التي قمنا بها للوحدة كنا مرغمين على ملاحظة كل ما يجرى هناك من أجل معرفة الجو الطبيعي السائد ، ودامت هذه العملية حوالي عشرون (20) يوما الا أنه في بعض الأحيان كان لنا اتصال الذين انشغلوا بوجودنا في ورشات العمل من أجل تفادى أى شكوك أواحراج وخلال تسجيلنا لكل ماكان يجرى في الوحدة توصلنا الى أن كل ما كان يبدو لنا غير مهم أصبح عنصر أساسي خلال تحليل البيانات .

وكما هو معروف فان المنهج الوصفي في البحوث الاجتماعية يعتمد أساسا على الملاحظة العلمية ، وبما أننا انتهجنا المنهج الوصفي في انطلاقة هذا البحث فكانت الملاحظة الأداة الأولى المستعملة للحصول على البيانات واستكشاف ما يجرى بالوحدة والاستبصار في سلوك العمال ، لهذا الملاحظة أداة يمكن الاعتماد عليها " في المواقف الطبيعية كتسجيل سكة العلاقات الاجتماعية الرسمية والغير رسمية التي تنشأ بين العمال في موقف العمل وصلة ذلك بالانتاجية والقدرة على الانجاز " ـ 1 ـ

ورغم تتبعنا لكل ما يجرى في الوحدة تعرضنا لصعوبات منهجية خلال محاولة الكشف عن تفاصيل الظاهرة التي كنا بصدد دراستها وعن العلاقات التي توجد بين عناصرها وقد تم الكشف عن ذلك الاعندما

---

1 ـ د .حسن الساعاتي : تصميم البحوث الاجتماعية " نسق منهجي جديد " دار النهضة العربية للطباعة والنشر بيروت1982 ص151 .

صغنا الاستمارة وحددنا فيها الأسئلة الجوهرية ٠

ب - الاستمارة :

تعتبر الاستمارة وسيلة فعالة وأكثر نجاحا في البحوث الاجتماعية للحصول على المعلومات ، وكما هو معروف هي عبارة عن أسئلة يضعها الباحث للحصول على ما يحتاجه من بيانات مرتبطة بالظاهرة التي يدرسها ويبحث فيها وبامكانه اقامة علاقة بين المتغيرات التي ارتكز عليها في بحثه انطلاقا من معطيات الاستمارة ٠

وجاءت الأسئلة المدرجة في استمارة بحثنا مقسمة الى شطرين أساسيين وهما :

أولا : أسئلة مغلقة مرتبطة بالأحوال الشخصية للمبحوثين أو مجرد اختيار للاجابة بنعم أو لا ٠

ثانيا : أسئلة مفتوحة والتي يصوغ فيها الباحث متغيراته المرتبطة مباشرة بموضوع بحثه ويترك فيها الحرية للاجابة ٠

الا أن المهم هو تصميم استمارة البحث لكونها " أهم الخطوات في انجاح موضوع الدراسة وتحتاج الى معرفة ودراية بأصول الاتصال بالأفراد وصياغة الأسئلة " - 1 -

وجاءت استمارة بحثنا مصاغة حسب أسس منهجية ، كسهولة اللغة وتسلسل الأسئلة وتبسيطها حتى لا نحرج المبحوثين وأدرجنا ضمن الاستمارة أسئلة المراجعة من أجل مراجعة صحة اجابات أسئلة أخرى ، هذا من أجل تكوين استمارة شاملة لجميع البيانات اللازمة لتحقيق أغراض البحث وآخر خطوة قمنا بها هي تمرير الاستمارة على المبحوثين وملئها في نفس الوقت واستغرقت هذه العملية حوالي شهرين ونصف تقريبا وهذا راجع لصعوبة التحاور مع العمال حول الموضوع مما دفع بنا الى اجراء مقابلات مع عمال الادارة وبعض المسؤولين لاكمال الدراسة ٠

---

1 - د ٠ أحمد عبادة سرحان / د ٠ صلاح الدين طلبه : مقدمة الاحصاء الاجتماعي دار الكتب الجامعية الاسكندرية ب/ سنة ص 07 ٠

ج - المقابلة :

المقابلة كأداة للبحث هي " حوار لفظي وجها لوجه بين باحث قائم بالمقابلة ، وبين شخص أو مجموعة أشخاص آخرين " -1- والى جانب الملاحظة التي استعملت كأداة أولى في هذا البحث دعمت بالمقابلة لعدة أغراض كان مفروض منها لأسباب مختلفة أكثرها ميدانية ،

أولا : كانت المقابلة التي أجريناها مع العمال حرة ولم تحدد فيها الأسئلة ولا احتمالات الأجوبة وانما كانت خطوة لتنمية الفروض التي صغناها ، والقيام باختبار أولي للاحاطة بجوانب الدراسة .

ثانيا : أما عن الاستجواب الذى خصصناه لعمال الادارة وبعض المسؤولين كان لغرض معين وهو تدعيم ماجاءت به الاستمارة من معلومات واستعملنا لذلك المقابلة المقننة حيث حددنا شكل ومضمون المقابلة بقصد الوصول الى مقارنة بين الأجوبة المتحصل عليها من عند العمال عن طريق استمارة البحث وبين أجوبة المسؤولين الاداريين المتحصل عليها بالمقابلة ومعرفة تصورات واتجاهات كل منهما .

وبعده قمنا بصياغة الاستمارة التي جاءت شاملة لكل التصورات والأهداف المرجوة من البحث وتم تنفيذها كما سبق ذكره عن طريق المقابلة الشخصية .

---

1 - د . محمد علي محمد : مقدمة في البحث الاج دار النهضة العربية للصناعة بيروت 1983 - ص/336 .

3 - أساليب تحليل المعطيات :

ان طريقة تحليل المعطيات في البحوث الاجتماعية تعتمد كما هو معروف على تحليل المادة التي يجمعها الباحث من الميدان ، لكن قبل الشروع في ذلك يجب الانطلاق من تحليل النظريات أو نتائج تجارب لها صلة بموضوع الباحث حتى يتمكن من التحكم في صياغة تلك النظرية ويتم ذلك عادة في القسم النظرى للرسالة حتى تكون هناك نظرية أو نظريات توجه الباحث وتساعده على توجيه الخطوط العريضة لبحثه من جهة ومن جهة أخرى تسمح له بحصر وتحديد الاطار السوسيولوجي لموضوع الدراسة .

ونظرا لطبيعة الدراسة اعتمدنا أساسا على أسلوبين في تحليل المعطيات والبيانات الميدانية وهما الاسلوب الكمي والكيفي ،

أ - كانت الخطوة الاولى للتحليل مرتكزة على الاسلوب الكمي وذلك راجع لطبيعة المنهج الذى فرض هذه التقنية ونقصد بذلك المنهج الوصفي الذى من خلاله انطلقنا في دراسة موضوع بحثنا حيث بدأنا بوصف أبسط الوحدات التي تتألف منها الظاهرة المدروسة من جهة وجمع معلومات دقيقة تصور الواقع الاجتماعي للظاهرة وتستهدف هذه الطريقة في مرحلتها الاولى الى تحقيق عدد من الاهداف نذكر منها :

- جمع المعلومات الدقيقة عن الظاهرة قدر الامكان .
- محاولة الكشف عن خفايا الظاهرة .
- فحص العوامل المختلفة المؤثرة في تنظيم الظاهرة المدروسة وفي وظائفها .

ومن هنا نلاحظ أن الخطوة الاولى في الدراسة تتمثل في تبني الطريقة الملائمة للقياس الكمي لمختلف عناصر ومكونات وحدة الدراسة ذلك أن الدراسة الوصفية أو المونوغرافية في مرحلة نشأتها كانت مرتبطة بالتحليل الكمي .

إذا المرحلة الأولى التي انطلقنا منها كانت تهدف الى استكشاف وتوضيح الظاهرة المدروسة التي لا تتوفر عنها معلومات دقيقة حتى نتوصل الى استبصارات جديدة تمهد الطريقة للمرحلة الثانية .

ب - والى جانب المنهج الوصفي اعتمدنا المنهج التحليلي وكانت الغاية منه استعمال الاسلوب الكيفي في تحليل وتفسير وتأويل المعطيات والبيانات التي جمعناها عن الظاهرة سواء عن طريق الملاحظة أو الاستمارة والمقابلات التي أجريناها خلال فترة البحث بالوحدة . فهذه المرحلة كانت ذات طبيعة تفسيرية تسعى الى إستخلاص التعميمات حول الظاهرة المدروسة حيث لم نكتف بوصف أبعاد الظاهرة وجوانبها المختلفة بل لجأنا الى تحديد العلاقات المتبادلة بين أجزاء الظاهرة ونقصد بذلك علاقات رسمية تدريجية ذات تفاعل يومي وروتيني بين العمال وأثرها على ظهور ونشوء العلاقات غير الرسمية ودورهما في تكوين نظام أو علاقات اجتماعية داخل الوحدة الاقتصادية محاولين بعد ذلك استنتاج العلاقة السببية بينهما واقامة علاقة بين المتغيرات الاساسية التي صغناها في صميم التركيب النظرى للبحث من جهة وما جاءت به الاشكالية والفرضيات من جهة أخرى .

والعلاقة بين المرحلتين (الكمية والكيفية) وثيقة للغاية حيث أن الاولى يمثلها المنهج الوصفي والثانية المنهج التحليلي المدعم بدلائل احصائية والذى يمكن التعبير عنه بالتحليل الاحصائي لهذا نقول أنه من الصعب أو ان صح التعبير غير ممكن صياغة عبارات تفسيرية دون أن تكون لدينا صورة منظمة وواضحة عن الظاهرة أو الظواهر التي نريد تفسيرها .

- خلاصة الفصل :

ان دقة النتائج المتوصل اليها في أي بحث كان أو دراسة عملية كانت تكون مرهونة بدرجة تحكم الباحث في المنهج .

لهذا الغرض حاولنا بكل دقة اختيار المنهج المناسب للدراسة التي قمنا بها بوحدة انتاج الكبريت وكانت أول خطوة في ذلك هو القيام بدراسة استطلاعية حتى أن توضحت لنا الامور .

بصفة عامة نقول أن طبيعة الموضوع الذى يدور محوره حول " العلاقات الرسمية التدريجية والعلاقات غير الرسمية " هو الذى فرض علينا المنهج المتبع خلال هذه الدراسة .

واضافة الى الاشكالية والفرضيات التي صغناها بعد القيام بالدراسة الاستطلاعية ، اعتمدنا للاجابة عليها على المنهج الوصفي التحليلي المدعم بدلائل احصائية وقد نجمل ذلك بقولنا لقد صغنا في مشوار هذه الدراسة منهجا وصفيا تحليليا احصائيا معتمدا بدوره على التقنيات التالية : الملاحظة ، الاستمارة ، المقابلة وبهذا نكون قد أفلحنا الى حد ما في التحكم في طبيعة هذه الدراسة واخضاعها لاسس منهجية عملية دقيقة توصلنا بها الى نتائج وذلك عبر الاسلوبين الكمي والكيفي كركيزة لتحليل المادة العملية المتحصل عليها .

الباب الثاني

تحليل البيانات الميدانية

الفصـــل السادس

I ـ لمحـة تاريخيـة واقتصاديـة للوحدة:

تمهيـــد

المبحـث 1: بطاقـة تعريـف الوحدة .

أ ـ موقـع ومساحـة الوحدة :

ب ـ مصادر الطاقـة للوحدة:

المبحـث 2: وضعية الوحـدة بعد 1963 .

المبحـث 3: بنيـة الوحـدة .

أ ـ ورشات الانتاج .

ب ـ ورشات الصيانـة.

ج ـ المصالح الادارية.

المبحـث4: النشـاط الاقتصادى للوحـدة:

ـ انتـاج الكبريـت.

ـ انتـاج علـب حفظ الكبريـت.

ـ انتـاج قطع غيار الالات .

II ـ التعريـف بعمـال الوحدة ، وطريقـة اختـيار عينـة البحث :

المبحـث 1 : التعريـف بعمال وحدة انتـاج الكبريـت.

المبحـث2: طريقـة اخيار عينـة البحث.

* خلاصة الفصل

I) - لمحة تاريخية واقتصادية عن الوحدة :

تمهيد :

ان الدراسة التاريخية والاقتصادية لأية مؤسسة اقتصادية كانت ، أو اجتماعية تعتبر ضرورية وذات أهمية كبرى لا يستهان بها نظرا لما تقدمه للباحث والقارئ من معلومات أولية ينطلق منها لمعرفة المجال الذي يدرسه أو الذي يقرأ عنه .

ونظرا لأهمية هذه الوحدة الاقتصادية باعتبارها الوحيدة التي تمول السوق الوطنية بمادة الكبريت منذ العشرين سنة الماضية ثم دعمت بوحدة أخرى بمدينة سيق ، فهي ذات تاريخ اقتصادي هام جدا ، ونظرا كذلك لقدم عمالها وجدنا أنه من الضروري معرفة جانبها التاريخي العميق محاولين في نفس الوقت القاء الضوء على أهم المراحل الاقتصادية التي عرفتها هذه الوحدة كالاصلاحات على سبيل المثال ، كما سنتطرق الى الجانب التقني من معدات وآلات خصوصا أن هذه الأخيرة تشكو من اتلاف شامل ويعود تاريخ معظمها الى التواجد الاستعماري ببلادنا كما سنحاول عرض صورة شاملة لتوزيع العمال حسب الورشات والنشاط هذا من أجل معرفة جانبا من الجوانب التقنية لهذه الوحدة ونربطه في نفس الآونة بطريقة اختيارنا لعينة البحث .

مبحث 1 : بطاقة تعريف الوحدة :

الاسم : الشهيد " عيسى الباي الخالد " وحدة رقم 36

العنوان: 40 شارع حسين نور الدين بلكور ـ الجزائر ـ

المساحة: 20،000 م2 منها 17،000 م2 مغطاة .

عدد العمال : 639 عامل منهم عمال الادارة وعمال الانتاج .

الوزارة : الوحدة تابعة ، لوزارة الصناعات الخفيفة .

ان هذه الوحدة التي تحمل اسم الشركة الوطنية لصناعة الكبريت S.N.T.A من أقدم المؤسسات الصناعية التي خلفها الاستعمار الفرنسي .

ويعود تاريخ بداية أشغال بناء هذه الوحدة الى سنة 1892 تحت اشراف معمر فرنسي ، وفي سنة 1902 دخلت الوحدة مرحلة الانتاج .

أما فيما يخص التجهيز الداخلي للوحدة وخصوصا منها الالات تولته شركة سويدية أي أن الوحدة كانت مزدوجة الجنسية فرنسية ـ سويدية

ورغم كل التجهيزات الالية المتواجدة أنذاك أي ابتداء من سنة 1902 الى غاية 1914 ظلت صناعة الكبريت عبارة عن نشاط حرفي .

وعموما فان التموين للسوق الداخلي بالتبغ والكبريت أثناء الوجود الفرنسي كان يتم عن طريق ثلاثة وحدات انتاجية وهي كالاتي :

1ـ وحدة انتاج التبغ التي كانت تسير من طرف شخصين: باستوس وميليا أي : -BASTOS & MILIA-

2ـ وحدة انتاج الكبريت ، كانت مسيرة من طرف : كوسميل -CAUSMILLE-

3ـ " " " الشمعة " " " : بن شيكو -BEN-CHICO-

وهذه الوحدات الثلاثة كانت تشكل آنذاك " شركة التبغ والكبريت " واستمرت في الانتاج كملكية فرنسية حتى سنة 1963 وبالتحديد في 04/ 11/ 63 19 ويمثل هذا التاريخ

تأميم شركة التبغ والكبريت، وبذلك أصبحت جزءاً من القطاع العام التابع لملكية الدولة، وفى نفس الوقت تعتبر أكبر مؤسسة مختصة فى هذا النشاط افريقيا والوحيدة فى القارة.

أ ـ موقـع ومساحـة الوحد ة :

تقع وحد ة انتاج الكبريت " عيسى البـاي خالـد " بمد ينة الجزائر العاصمـة وبالتحد يد بمنطقـة بلكور بالغرب من العاصمة وتبعد عن هذ ه الاخيرة بحوالي أربعة (04) كيلومترات بذلك فهي تحتل موقعا استراتيجيـا من حيث التسويق ، ومن حيث التزود بالمواد الاوليـة كالخشب مثلا ، المستورد من دول أوروبـا خاصـة " السويد والنمسا " عبر البحر.

ومن جهة اخرى فموقـع الوحد ة يشكل خطرا على السكان المجاورين لها بسبـب الحراق التي تعرضت لها عد ة مرات ، وكذ لك الاوساخ وبقايـا الحطـب .

أما عن المساحة الاجمالية للوحد ة فتقد ر بحوالي عشرون ألف متر مربع منها ما يقارب السبعة عشر ألف متر مربع مغطاة ، بما في ذ لك الورشات ، المخازن والبناءات المخصصة للادارة أما عن الجزء الباقي من المساحة الاجمالية والتي تعادل ثلاثة الاف متر مربع فهي عبارة عن مساحة خضـراء .

ب ـ مصادر الطاقة للوحدة

أهم مصادر الطاقة لوحدة انتاج الكبريت نوعان :
" الطاقة الكهربائية " و " المياه "

1ـ الطاقة الكهربائية :

تقدر كمية الطاقة الكهربائية المقامة والموضوعة تحت تصرف الوحدة بتسعة مائة كيلو واط (900 K.V.A) يوميا ، أما بالنسبة للاستهلاك السنوى فيقدر بحوالي ثلاثة ملايين كيلو واط أى بنسبة ستة مائة وسبعة كيلو واط فى اليوم (650ـ 700 K.V.A) ويتم استعمال الطاقة الكهربائية فى تسيير الالات خاصة المعروفة باسم الالات المستمرة (machines continues) كما تستعمل هذه الطاقة فى انارة الوحدة .

2ـ المياه :

الماء عنصر أساسي فى كل العمليات الانتاجية ، وهو أكثر استعمالا فى هذه الوحدة على مستوى ورشة المسخنة (chaudière) لتوليد البخار المستخدم لتجفيف الكبريت ، كما يستعمل الماء لحفظ الخشب داخل قنوات مائية ، ورصيد الوحدة من الماء يقدر ب 300 ألف م3 ، اما حجم التخزين يصل الى 100 ألف م3 أما الكمية النابعة من الآبار تقدر ب 200 ألف م3 وتستهلك الوحدة ما يعادل 60 م3/ساعة . ونظرا الازمة المياه التي تعاني منها العاصمة ، قامت الوحدة بحفر آبارات لتضمن الاستهلاك المتواصل للمياه ، كما تقوم بمحاولة اعادة استخدام المياه المستعملة تطبيقا لسياسة التقشف فى هذا الميدان .

المبحث 2: وضعية الوحدة بعد 1963

حسب تصريحات أحد قدماء العمال، وبعض رؤساء الورشات، أن هذه الوحدة في مرحلتها الاولى من الانتاج لم تكن تحتوي إلاّ على عدد قليل من الالات البسيطة، والتي تتطلب في معظم حالات عمليات الانتاج عملا يدويا .

وبعد التأميم اي سنة 1963 أدخلت عدة تعديلات على تجهيزات الوحدة اضافة الى تكوين" لجنة ادارية جزائرية " مع تعيين مسيرين جزائريين، اضافة الى انشاء مصالح ولجان متعددة كمجلس العمال والنقابة الخ . .

اما من ناحية التجهيزات فقد تم استيراد الات جديدة وأكثر فعالية من القديمة وذلك خلال سنوات 1969 ـ 1978 وتعرف هذه الالات داخل الوحدة باسم KL3 - KL4 - KL5 - والتي تعمل دون توقف أي 24 سا / 24سا وبثلاثة فرق عمل .

وهذه اضافة الى ادخال بعض التعديلات الشكلية واحيانا تكون جذرية على البعض من الالات القديمة أو حتى الجديدة، وهذا حسب الحاجة أو الضرورة التقنية، كما حدث ذلك لاحدى الالات العملاقة المعروف في الوحدة باسم [illegible]

والتي ثبت بعد استرادها أنها قليلة الفعالية مما أجبر ادخال عليها تعديلات تقنية .

وللتأكيد فان أصل الالات من السويد من نوع: باب كوك أرينكو أي - ARENCO - BABCOCK ، والجدول الاتي يوضح لنا تاريخ الالات المتواجدة بهذه الشركة:

جدول رقم : 3

تاريخ وأصل الالات المتواجدة بالشركة الوطنية لصناعة الكبريت

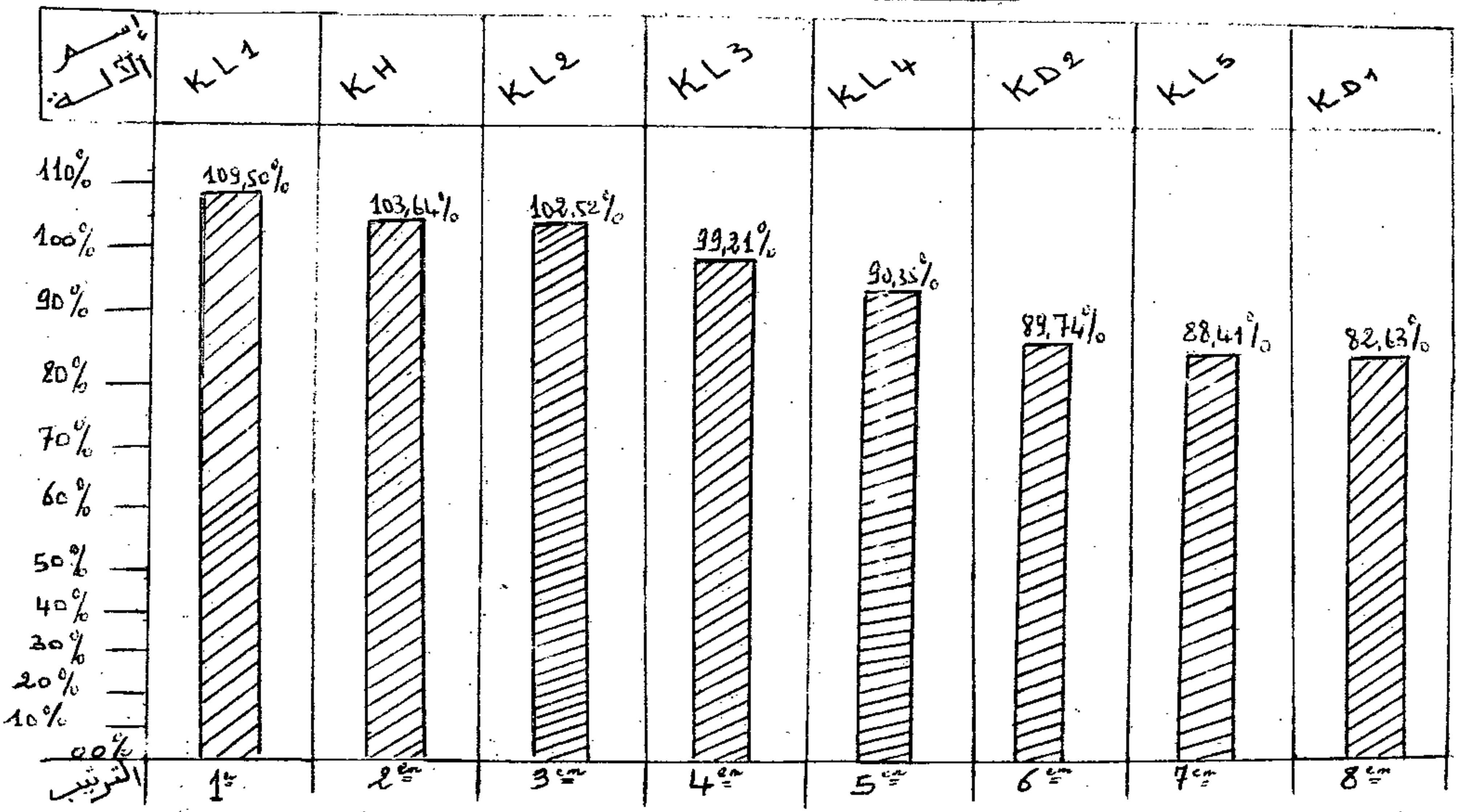
تاريخ وأصل الالات / اسمها	سنة الاستيراد	سنة الدخول في الانتاج	أصلها
K D1 . K D2	1938	1939	السويد نوع BAB_COCK_ARENCO بابكوك ، أرنكو
K H	1946	1946	
K L 1	1948	1949	
K L 2	1958	1958	
K L 3	1974	1975	
K L 4 - K L 5	1979 _ 1978	1979	
مولد البخار Chaudiere	1949	1949	

ونلاحظ اذا عبر المراحل التي مرت بها الوحدة الوطنية لانتاج الكبريت منذ 1963 لم تشهد اهتماما كبيرا فيما يخص التجهيز الداخلي للوحدة من آلات.

ومن خلال الجدول الذي بين لنا تاريخ وأصل الالات نستطيع الحكم على ما سبق ذكره فيما يخص التجهيز الداخلي حيث أنه نجد معظم الالات قديمة كل القدم ويعود تاريخها الى سنوات 1939 و1946 ورغم ذلك مازالت مستمرة في الانتاج ، ولم تعرف الوحدة تجديدا في الالات سوى ثلاثة مرات خلال سنوات 1974 و 1978 و 1979 وهو عدد قليل جدا اذا ما علمنا أنها كانت الوحدة الوحيدة في الجزائر لانتاج الكبريت وذلك سنة 1987 حيث تم تدشين معمل جديد للكبريت بغرب الوطن (السيق) الذي بدوره بدأ يطرح مشاكل تقنية بحتة ؛ لهذا الغرض فنحن مجبرين الى الاشارة على أنه غير كاف تأميم شركة معينة وانشاء لجنة جزائرية تسهر على تسييرها مادامت التجهيزات قديمة والتي تعتبر بمثابة العمود الفقري لعملية الانتاج ، ورغم كل هذه العراقيل التي تشهدها هذه الوحدة فان الانتاج بها متواصل حتى وان كان لا يلبي متطلبات السوق الداخلية .

ولكن الامر الذي يلفت انتباه كل ملاحظ هو ان الالات القديمة التي يعود عهدها الى عهد التواجد الفرنسي هي أكثر انتاجا من الالات الجديدة التي تم استيرادها في السبعينات وفي الجدول الاتي سنلاحظ الفرق بوضوح كبيرا حتى وأنه في بعض الاحيان الالات القديمة تحقق مزيدا من الانتاج أكثر مما كان منتظرا :

جدول رقم: 4 الإنجاز السنوي للآلات المستعمرة لسنة 1982



اذا نلاحظ من خلال الجدول أن الارقام أكثر تغييرا عن نفسها حيث نجد الالة المعروفة باسم KL 1 وصلت نسبة انتاجها الى 109،50 ٪ كأعلى نسبة مئوية محققة لسنة 1982 وهي بذلك احتلت المرتبة الاولى حيث يعود تاريخ دخولها فى الانتاج الى سنة 1949 ، هذا مقارنة بالالات المعروفة بالاسم KL5 وKL4 والتي وصل انتاج الاولى الى 90،35 ٪ والثانية الى 88،41 ٪ واحتلتا بذلك المراتب الخامسة والسابعة حيث يعود تاريخ دخول هاتين الالتين فى الانتاج الى سنة 1979 .

وهنا السؤال يبقى مطروحا ، هل هذا التذبذب فى الانتاج بالمقارنة مع تاريخ الالات يعود الى اسباب تقنية أو اجتماعية أو تنظيمية ؟ أو الكل معا، أي المشكل تقني واجتماعي وتنظيمي ؟

حث 3 : بنيـــة الوحـــــدة :

تحتوي هذه الوحـدة (الشركة الوطنية لصناعة الكبريت) على عدة ورشات عمـــال وكل ورشـــة تؤدي وظيفـــة خاصـــة ، الا أن عمليـــة انتاج الكبريت، أو بصفة عامـــة كل عمليـــات الانتاج تتطلـــب ترابـــط كافـــة مهام الورشـــات والتنسيـــق فيما بينهـــا، وتقوم هذه الوحـــدة لانتـــاج الكبريـــت على عـــدّة ورشـــات عمـــل ، ومصالـــح اداريـــة وسنتعرض اليها بالتفصيل .

تنقسم الورشات بهذه الوحدة الى قسمين: الاولى بمثابة ورشات ذات علاقة مباشـــرة بعمليـــة الانتاج ، والثانيـــة ذات علاقـــة غير مباشرة بالانتاج تعرف باســـــــم ورشات الصيانـــة :

أ- ورشـــات الانتـــاج : وهي ثلاثـــة.

1- ورشـــة حفظ وتقطيـــع الخشب : الخشب مادة أساسيـــة من بين المـــواد الاساسية لصنـــع الكبريت وهو في معظـــم الاحيـــان مستـــورد من الخارج (أوروبـــا) ، أمـــا مهمـــة هذه الورشـــة قائمـــة على حفـــظ مادة الخشـــب في قنـــوات مائيـــة وتقطيعـــــــه الى أعـــــواد (TiGES) .

2- ورشـــة صناعـــة علـــب الكبريت : تتخصص هذه الورشة أساسا في صناعـــة علـــب الكبريت بجزئيها الداخلي والخارجي ومادتها الاساسية هي الورق التغليـــــف والورق المقوى لصناعة العلب .

3- ورشة الالات المستمـــرة (machines continues)

هي أهم الورشات المتواجدة بهذه الوحدة فهي تحتوي على كافـــة الالات التي تتولى عمليـــة

الانتاج فى آخر مرحلتنه ، وتعمل هذه الالات 24 ساعة على 24 ساعة دون انقطاع، ولكل آلة معينة اسمها الخاص وبصفة عامة تعرف آلات هذه الوحدة بالترقيم التقني التالي : KL1-KL2-KL3-KL4-KL5-KD1-KD2-KH.

ب ـ ورشة الصيانة : وهي خمسة :
==========

1ـ ورشة الكهرباء : تقوم هذه الورشة أساسا بالاعمال الخاصة بالكهرباء وفى معظم الاحيان هي بمثابة اصلاحات كهربائية.

2ـ ورشة توليد البخار: تنقسم أعمال هذه الورشة الى قسمين أساسيين:

ـ قسم التلحيم.

ـ قسم تسخين الماء وتوليد البخار الذي يساعد فى تجفيف مادة الكبريت ويعرف باسم (Séchoir)

3ـ ورشة الصناعة الميكانيكية(usinage-mécanique)

هناك عدد معين من العمال ينتمون الى هذه الورشة ويعرفون باسم الميكانيكيون حيث تتمثل مهمتهم فى اصلاح الالات المصابة بعطل أو اعادة هيكلة المحركات حسب الامكانيات المتوفرة لدى الورشة.

4ـ ورشة الوقاية الميكانيكية : وهي احدى الاعمدة الاساسية للوحدة نظرا للخدمات التي تقدمها لها المتمثلة أساسا فى صنع قطع الغيار حيث يسهر عمال هذه الورشة على تزويد الالات ذات التعطلات المتكررة بالقطع الغيار اللازمة لتفادي وقوع اضطراب فى الانتاج وتوقف الالات.

5- ورشـة الصيانة العامة : اضافة الى كون الصيانة تهتم بصيانة اصـول المؤسسة فالصيانة بمعنى (Entretien) فى هذه الوحدة قائمة اساسا على أعمـال الدهـن وتركيـب الزجاج والبنـاء والنجارة وكلهـا ورشا تعمـل صغيرة تكّون ورشـة الصيانة العامـة .

ج - المصالح الادارية :

- أما فيما يخص المصالح الادارية التابعة لهذه الوحدة فهي ثلاثـة وكـل مصلحـة تحتوي على أقسـام ادارية تابعـة لها وذلك حسب التخصصات :

1- مصلحة العمـال

تختص هذه المصلحة فى القيـام بجميـع الاعمال الادارية التي لها علاقـة مباشرة باليد العاملـة التابعـة للوحـدة وهي متكونـة من فروع وأقسام اداريـة:

أ- قسم العمـال

ب - قسم تسديـد المرتبـات

ج - قسم الخدمات الاجتماعيـة

د - قسم الوسائـل العامـة

2- مصلحـة التكويـن

هدف هذه المصلحة تدعيـم كافـة الورشات باليد العاملة المؤهلة واعـادة تكوين العمـال القدامى ، وقد تـم انشاء هذه المصلحة سنة 1979 .

ويقوم التكوين فى هذه المؤسسة عن طريق ابرام عقود بين وزارة التكويـن المهنـي والشركة الوطنية لصناعة الكبريت وتتراوح فترة التكوين داخل هذه الوحدة بـين

ستة (06) أشهر وثمانية (08) أشهر وذلك باختلاف التخصصات.

أما عن المكونين (Formateurs) فهم رؤساء الورشات الذين يتميزون بخبرة وأقدمية ويساعدهم في ذلك بعض التقنيون السامون .

3- مصلحة التموين

تكتسي هذه المصلحة أهمية اقتصادية كبرى لكونها المسؤولية على ضمان تموين المؤسسة بالمواد الاولية والتجهيزات ووسائل النقل وتتكون هذه المصلحة من :

أ- فرع الشراء والمتابعة والتخزين

ب- فرع التكاليف والتأمينات

جـ- مخزن المواد الاولية المختلفة

د- مخزن خاص بالحطب

هـ- مخزن المنتوج النهائي الجاهز للتسويق . وفرع النقل والشحن .

المبحث 4 : النشاط الاقتصادي للوحدة :

ان المهمة الاقتصادية الاساسية لهذه الوحدة تكمن في انتاج الكبريت لتزويد السوق الداخلية بهذه المادة . ورغم مجهودات عمال الوحدة المعتبرة لم يصلوا الى سد حاجيات المستهلك لذلك تضطر المؤسسة الى اللجوء لاستيراد الاعواد الكبريتية التي يتم ذلك تحويلهما الى منتوج نهائي . هذا اضافة الى أن الوحدة تقوم بصنع علب حفظ الكبريت .

وما دامت المهمة الاساسية للوحدة متمثلة في انتاج الكبريت ، سنحاول القاء نظرة على الكميات المحققة من الانتاج خلال سنوات الثمانينات .

وعلى العموم فكمية الانتاج المقررة كمعدل سنوي تصل الى قرابة 860 مليون علبة كبريت ، أي بمعدل 70 مليون علبة كبريت شهريا .

ويلاحظ كذلك ان هناك بعض الفترات تقل فيها نسب الانتاج عن المعتاد مثل شهر رمضان الذي يصل فيه معدل الانتاج الى حوالي 60 مليون علبة كبريت شهريا .

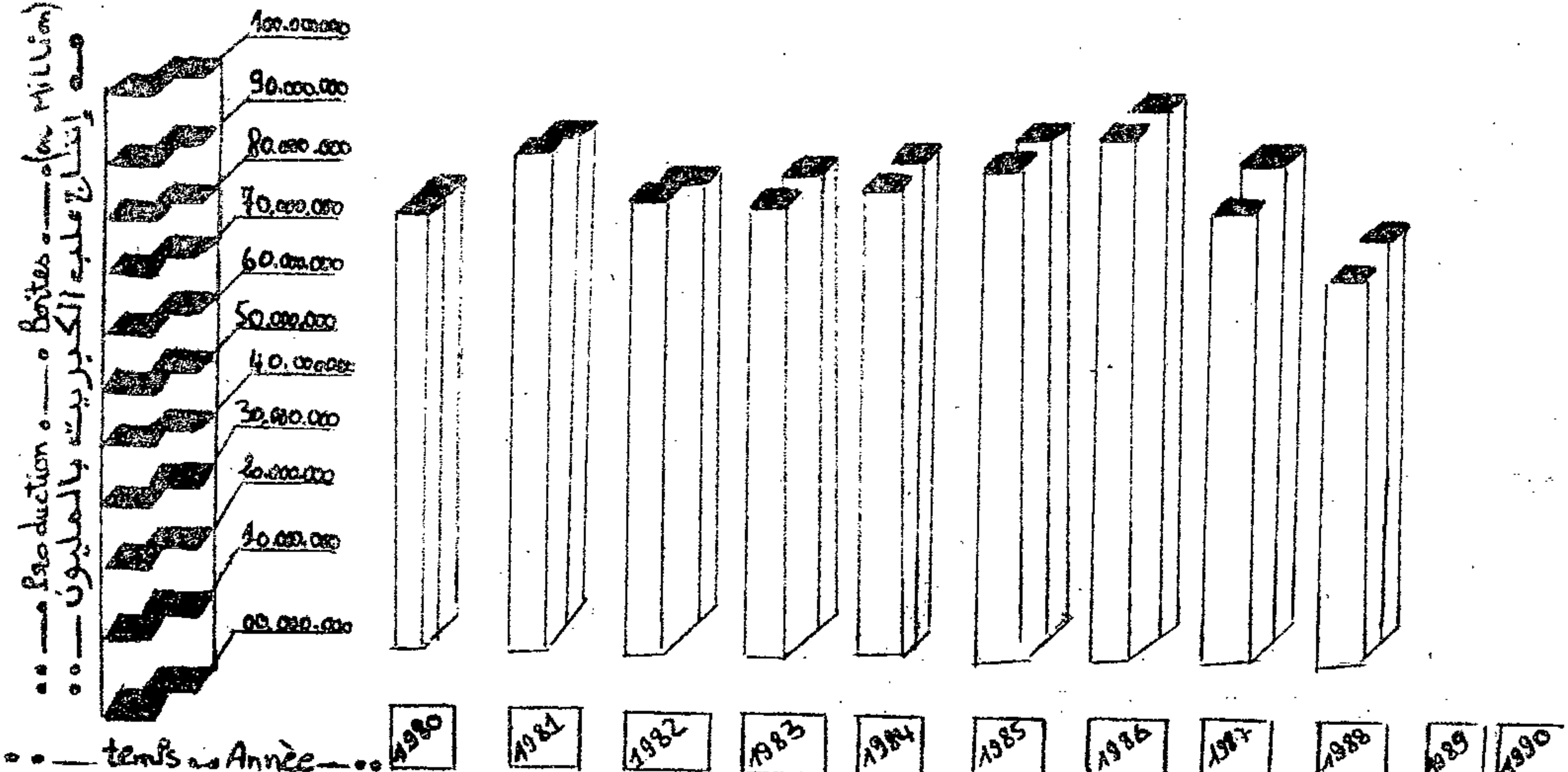
وسنحاول من خلال سلم انتاج الكبريت لهذه الوحدة القائم على شكل جدول ملاحظة كميات الانتاج وذلك عن طريق الكمية المقرر انتاجها ، والكمية المنتجة وذلك ابتداء من سنة 1980 الى 1988 :

جدول رقم: 5 — Diagramme De Production Allumettes

مسلم إنتاج الكبريت

1980 — 1990

objectif (Million)	75.500	810.000	750.000	810.000	850.000	860.000	86000	860.000	630.000			الهدف
Réalisation	728013	813.595	768.552.36	791352	840,590	849.724	862.726	748.84	627.69			الإنجاز



فنلاحظ اذا من خلال الجدول الكميات المقررة من الانتاج أي الهدف يتوسطها معدل 260 2 مليون علبة كبريت سنويا وأدنى نسبة مقررة هي 690 مليون علبة كبريت والسبب في هذا الانخفاظ يرجع تارة الى تعطل الالات وتارة الى العطلة السنوية ، أما فيما يخص كميات الانتاج المحققة فأعلى نسبة مقدرة ب 849،724 مليون علبة كبريت سنة 1985 . لكن بصفة عامة نلاحظ تقارب في كميات الانتاج المحققة والمقرر انتاجها .

اضافة الى النشاط الانتاجي المتمثل في الكبريت أساسا هناك نشاط انتاجي آخر يساهم بقسط كبير في استمرار عملية الانتاج بهذه الوحدة والمتمثل في صنع قطع الغيار للالات . فالورشة المختصة في ذلك اي ورشة الصناعة الميكانيكية - [illegible] عي احدى الاعمدة الأساسية التي تقوم عليها الوحدة نظرا للخدمات التي تقدمها لها وهي تحتوي على عدة اختصاصات ميكانيكية كالالف والضبط أي [illegible] وأهمية هذه الورشة تكمن في كونها الوحيدة التي تضمن تموين كافة الورشات بقطع الغيار الضرورية ، وهنا يجب الذكر أن هذه الوحدة قبل الاستقلال كانت تستورد كل ماتحتاجه من قطع الغيار من السويد ، لكنها اليوم تغي معظم حاجياتها وذلك بفضل خدمات عمال هذه الورشة . وخلال التواجد الاستماري كانت الوحدة تستورد قطع الغيار بمعدل 85٪ وبعد الاستقلال انقلب الوضع حيث بلغ انتاج قطع الغيار بالوحدة خلال عام 1978 الى نسبة 80٪ . ماعدى بعض القطع يتم استيرادها نظرا لفقدان المادة الاساسية لصنعها .

والجدول الاتي يوضح انتاج هذه الورشة لقطع الغيار خلال السنوات 1981 الى غاية 1985.

جدول رقم : 6

جدول يوضح نسب انتاج قطع الغيار

السنة	عدد قطع الغيار المنجزة (بالاف)	النسبة المئوية %
1981	7،986	% 39،73
1982	12 ،740	% 63 ،70
1983	14 ،833	% 74 ،16
1984	10 ،265	% 51 ،32
1985	17 ،198	% 85 ،99

نلاحظ من خلال الجدول ان الوحدة تخطي النصف الاكبر من حاجياتها في ميدان صنع قطع الغيار، حيث تمكنت سنة 1985 من تحقيق 99، 85 % من الانتاج لقطع الغيار.

II التعريف بعمال الوحدة ، وطريقة اختيار عينة البحث :

مبحث 1 : التعريف بعمال وحدة انتاج الكبريت :

لكي يتعرف على خصائص ظاهرة اجتماعية معينة يجد الباحث نفسه مجبرا للرجوع الى المجتمع الكبير والتعرف عليه وعلى مختلف جوانبه لكي يمكنه تحليل ومعرفة الظاهرة التي يدرس لكونها جزء من الكل .

ومادام البحث الذي أجريناه يدور حول فئتين اجتماعيتين كجزء من باقي الفئات الاخرى فأجبرتنا الظروف للتعرف على كل عمال الوحدة لكي نستطيع تحديده الفئات التي نحن بصدد دراستها اذا من هم عمال الوحدة الوطنية لانتاج الكبريت ؟

كما اشرنا آنفا يصل عدد عمال هذه الوحدة الى ستة مائة وتسعة وثلاثون (639) عامل ، لكن هذه النسبة غير مستقرة وهي تتغير مستمر نظرا لعدة عوامل وأهمها الغيابات والاستقالات والطرد المؤقت ، وتكثر هذه المتغيرات كلما نزلنا في السلم اي لدى فئات عمال التنفيذ والتحكم ، وتقل كلما صعدنا في السلم أي لدى فئة الاطارات .

وسنحاول من خلال الجدول التالي معرفة حركة العمال خلال سنوات 1988 ــ 1989 وذلك حسب كل فئة اجتماعية مهنية .

جـدول رقم: 7 يوضـح حركة العمال حسب الفئات الاج-المهنية
من سنــة 1988 الى غاية 31/ 12/ 1989

الفئة الاجتماعية المهنيـــــة	1988	1989	الفــرق	النسـبة المئويـة
عمال التنقيــــط	466	427	ـ 39	ـ 8،37 ٪
عمال التحكـــم	122	190	+ 68	+55،74 ٪
الاطـــــارات	23	22	ـ 1	ـ 4،34 ٪
المجمـــوع	611	639	+ 28	+ 4،58 ٪

من الخلال النسبة المئوية الموجودة في الجدول نستطيع تقييم حركـــــة العمال حسب الفئات الاجتماعيـة المهنية ، وطريقـة الحصول على النسب هو ضرب الفرق في العدد 100 تقسيـم العدد المقابل لسنة 1988 .

- اذا ما نلاحظه هو الزيادة في عدد العمال الاجمالي للوحدة وهذا تطبيقـــا للمرسوم رقم 43 المؤرخ في 26/ 01/ 1988 المتعلق بتشغيل الشبـاب.

- ونجد ان فئـة عمال التحكـم تمثل النسبة العالية ب ٪ 55،74 كزيادة لعدد عمالها، حيث نجد العكس في فئـة عمال التنفيذ بنقصـان نسبـة 8،37 ـ وهذا نظرا لانتقـال عمالها الى فئـة عمال التحكـم.

- أما أدنى نسبة فنجدها لدى فئـة الاطارات بنقصان قدره ٪4،34ـ

اذا الزيادة الاجمالية لعدد العمال قدرت ب 28 عامل وبنسبة ٪ 4،58 وهذه الزيادة بطبيعة الحال نجدها في فئة عمال التنفيذ خلفا للذين انتقلوا الى فئة التحكـم.

اذا الجدول السابق بين لنا حركة العمال خلال سنوات 1988/ 1989 كما أفادنا بأعداد العمال لكل فئة اجتماعية مهنية، فمن هذه الناحية قد وصفنا وضعية عمال الوحدة كميا ، لكن في الواقع هناك ساعات عمل اضافية وحملات تطوعية لهذا سنحاول تحليل هذا الوضع حيث نربط الساعات الاضافية والعادية للعمل بالعمال .

- التحليل الكمي لعمال الوحدة بالمقارنة مع ساعات العمل

لكي نتعرف على حقيقة الاحصائيات كما هي في الواقع علينا تحليل وضعية العمال ازاء ساعات عملهم حتى نتمكن حقا من لمس او الاقتراب من الواقع الاجتماعي والمهني للعمال .

والجدول الاتي يوضح لنا ذلك.

جدول رقم: X يوضح لنا ساعات العمل الاضافية والعادية لسنوات 1988/ 1989

طبيعة ساعات العمل	1988	1989	الفرق	النسبة المئوية
ساعات عمل اضافية	49،259	54،751	+ 5،492	+ 11،15 ٪
ساعات عمل عادية	1.224،563	1.325،536	+100،973	+ 8،25 ٪

نلاحظ اذا من خلال هذه الارقام ارتفاع عدد الساعات الخاصة بالعمل سواء بالنسبة للساعات الاضافية أو العادية فمن سنة 1988 الى 1989 ارتفعت ساعات العمل الاضافية والعادية وهذا راجع كذلك الى ارتفاع عدد العمال من سنة 1988 الذي كان يصل الى 611 عامل الى 639 عامل سنة 1989 ويظهر ذلك من خلال الجدول السابق .

واذا تركنا هذه النسب من ساعات العمل كما هي فلا تكون لها أية قيمـــة لذا يجب معرفـة ما يلي :

1ـ متوسط عدد العمال لسنوات 1988 و 1989

2 ـ عدد العمال المصحّح لسنوات 1988 و 1989

ولمعرفة عدد العمال المصحح يجب ربطه بساعات العمل الاضافية .

الجدول الاتي يوضح ذلك .

جدول رقم : 9 يوضح متوسّط عدد العمال

وعدد العمال المصحّح

من سنة 1988 الى غاية 31/ 12/ 1989

طبيعة عدد العمال	1988	1989	الفـــرق	النسبة المئويـــــة
الى 31/ 12	611	639	+28	+4،58 ٪
متـــوســـط عدد العمـــال	626	627	+1	+0،16 ٪
عدد العمّال المصحـــح	649	651	+2	+0،31 ٪

اذا يطرح سؤال : كيف تحصّلـنا على عدد العمـــال المصحّح ؟

بالنسبة لسنة 1988 لدينا ما يقارب 49،259 ساعة اضافية هذا ما يساوي 23 عامل شهريا اضافي (انظر الجدول السّابق)

ـ وبالنسبة لسنة 1989 (في الجدول السابق) لدينا ما يقارب 54،751 ساعة اضافية وهذا ما يقارب 24 عامل شهريا اضافي .

ـ اذا للحصول على عدد العمـــال المصحّح يجب: عدد العمـــال المتوسط + عدد العمّال الاضافيين . وتصبح العمليّة كالاتي :

عدد العمال المصحح فى 1988 = 649 عامل أى 626 عامل + 23 عامل اضافي

(اذا الساعات الاضافية فى 1989 = 23 عامل شهريا)

عدد العمال المصحح فى 1989 = 651 عامل أى 627 عامل + 24 عامل اضافي

(اذ ا الساعات الاضافية فى 1989 = 24 عامل شهريا)

- ونستخلص ان عدد العمال بالمقارنة بين سنة 1988 و 1989 زاد بحوالـــــي 40،5 ٪.

- بعد أن رأينا كيف تم تصنيف عمال وحدة انتاج الكبريت وذلك حسب الفئات الاجتماعية ــ المهنية ، خلال سنوات 1988 / 1989 وبعدما حولنا ربط مجموع هؤلاء العمال بالساعات الاضافية ، يطرح سؤال آخر مرتبط بما سبق :

كيف تتم عملية توزيع هؤلاء العمال حسب الورشات والمصالح وماهو السلم الخاص بكل عامل ؟

- ان الاجابة على هذا السؤال جد مهم نظرا الارتباطه بالدراسة التي نحن بصدد القيام بها واستنتاج أهم الملاحظات والنتائج .

ولهذا ا فالجدول الآتي سيعطينا صورة مقارنة بين عمال الانتاج والصيانة والادارة ، من حيث العدد والسلم :

الجدول .../...

جدول رقم : 10 صورة طبق الاصل لتوزيع العمال حسب المصالح والورشات وحسب السلم الى غاية 31/ 12/ 1989 .

الورشات / السلم	الإدارة	تفتيش الجودة	صناعة الحرف	الآلات المستعملة	التغليف	المخبر	العيادة	[illegible]	[illegible]	مكتب الدراسات	الميكانيك	الكهرباء	صيانة عامة	[illegible]	[illegible]	سائقون	الممرضين	الاداريين	محاسبة	الثقافية والأمن	الخدمات الاجتماعية	الأمانة	النقل	المجموع
19	1																							01
18																								
17	1																							01
16		1					1																	02
15		1	1	3						1							1	1	1	1	1			11
14	2										1	1			1		1	1						07
13			2	4	1			1		2	2	1						1	5	2				21
12			2	8		1				1	3	4		1	4		4	2		3				33
11		7	10	6		1					3	4			2		1	1	1		2	1	3	42
10		20	6	18						1	1	2	6		5	7		4		1	4		18	94
9		3	50	54		4		2			1	4	6	3			3	7		8	3	2	12	162
8		46	46	91	4	1											4	2		23	2		3	222
7			1	1													14			12		1	4	33
6																				1				01
5																				9				09
المجموع	04	78	118	185	06	07	01	03		05	11	16	12	04	12	07	28	19	07	60	12	04	40	639

فمن خلال هذا الجدول نستطيع صياغة صورة عامة حول عمال وحدة انتاج الكبريت من حيث ورشات العمل المرتبطة بالانتاج والصيانة والمصالح الادارية وأخيرا عمال الاستغلال هذا من جهة ومن جهة أخرى نستطيع ربط هذه الخصائص بالسلم الخاص بكل عامل حسب تخصصه .

- فعمال الانتاج كما يظهر من خلال الجدول يصل عددهم الى حوالي 402 عاملا اضفنا اليهم عمال المخبر والمراقبة التوعية ومكتب الدراسات لانهم ميدانيا مرتبطون مباشرة بعملية الانتاج .

- اما عمال الصيانة فيصل العدد الى 56 عامل

- وعمال الادارة يقدرون ب 42 عاملا

وا خيرا عمال الاستغلال حيث يصل عددهم الى 147 عامل .

ومانلاحظه ان أكثر العمال عددا متمركزون فى ورشة الالات المستمرة ب 185 عاملا وورشة صناعة العلب ب 118 عاملا هذا من حيث ورشات الانتاج .

من حيث ورشات الصيانة فورشة الكهرباء أكثر العمال عددا ب 16 عاملا وورشة الميكانيك ب 11 عاملا .

أما من حيث الترتيب فى السلم فأعلى نسبة يمثلونها 222 عاملا فى السلم 8 وأكثرهم عمال الانتاج . (والجدول أكثر تعليق على ذلك) .

لمبحث 2 : طريقة اختيار العينة وخصائصها :

10 ٪ هي نسبة كافية لتكون عينة البحث تمثيلية لكن نظرا لطبيعة الموضوع والمعطيات اعتمدنا على نسبة 16 ٪ من العينة الاجمالية لعمال الانتاج بهذه الوحدة .

يصل عدد عمال الوحدة الوطنية لصناعة الكبريت الى ستة مائة وتسعة وثلاثون (639) عاملا ، بما في ذلك عمال الانتاج والصيانة والاستغلال وعمال الادارة ، والجدول الاتي يوضح لنا ذلك

جدول رقم: 11 يوضح التوزيع الاجمالي لعمال الوحدة حسب الفئة المهنية ـالاجروالسلم

الفئة الاجتماعية المهنية	العدد الاجمالي	السلم
عمال التنفيذ	427	من 1 الى 9
عمال التحكم	190	من 10 الى 13
الاطارات	22	من 14 الى 19
المجموع	639	

اذا نلاحظ أن عمال هذه الوحدة الاجمالي مقسمين الى ثلاثة فئات مهنية اجتماعية (التنفيذ ، التحكم والاطارات) .

لكن نظرا لطبيعة الدراسة التي أجريناها قمنا بعملية الاسقاط أي عزل عمال الادارة عمال المحاسبة ومصلحة الخدمات الاجتماعية والاداريين هذا من جهة ومن جهة أخرى عزلنا عمال الاستغلال بما فى ذلك السائقون، النظافة والامن ، عمال النقل ، عمال التموين .

وارتكزنا أساسا على عمال الانتاج والصيانة ، والجدول الاتي يوضح ذلك.

جدول رقم 12: يوضح عملية الاسقاط واختيار عينة البحث :

الفئة الاجتماعية المهنية	العينة الاساسية للبحث بعد الاسقاط	العمال المسقطين (ادارة+ استغلال)	المجموع
عمال التنفيذ	317	110	427
عمال التحكم	130	60	190
الاطارات	11	11	22
المجموع	458	181	639

- ربما نتسائل لماذا هذا الاسقاط؟

عملية الاسقاط هذه (اى ابعاد الاداريين وعمال الاستغلال) يرجع أساسا وكما أشرنا اليه الى ارتكازنا فى البحث على عمال الانتاج والصيانة فقط ، هذا من زاوية ، ومن زاوية أخرى ترجع عملية الاسقاط الى الخلط فى الادوار والمهام لعمال الاستغلال أى ان دورهم غير محدد ، ربما اداريا نعم . لكن ميدانيا العكس فمثلا عامل مكلف بالنظافة يمكن بعد أيام ان يصبح حارسا أو يعوض أحد العمال فى أية ورشة .

اذ بعد الاسقاط اصبحت عينة البحث محددة بأربعة مائة وثمانية وخمسون عاملا (458) كما جاء ذلك فى الجدول السابق .

اذا بعد الاسقاط الذى تحدد بمجموع 181 عامل منهم 110 منفذين و 60 عامل التحكم و 11 اطارا . لم يبقى سوى عمال الانتاج والصيانة الذين ارتكز عليهم بحثنا والذى قدر عددهم ب 458 عاملا .

وقبل المرور الى عملية اختيار العينة والطريقة المطابق لذلك علينا أولا ان نعرف من هم عمال الانتاج والصيانة بعددهم الاجمالي حسب ورشات العمل والسلم .

الجدول الاتي يوضح لنا ذلك: .../...

جدول رقم 13 التوزيع العام لعينة الانتاج والصيانة حسب السن و الورشات

الورشات / السن	تقطيع الخشب	صناعة العلب	الالات المستمرة	التغليف	المخبر	الصيانة	مراقبة النوعية	الوسائل والبرمجة	مكتب الدراسات	الميكانيك	الكهرباء	صيانة عامة	قطع الغيار	البرغبار والتلحيم	المجموع
19															
18															
17															
16	1					1									02
15	1	1	3						1						06
14										1	1			1	03
13		2	4	1			1		2	2	1				13
12		2	8		1				1	3	4		1	4	24
11	7	10	6		1					3	4			2	33
10	20	6	18	1					1	1	2	6		5	60
9	3	50	54		4		2			1	4	6	3		127
8	46	46	91	4	1										188
7		1	1												02
6															
5															
4															
3															
2															
1															
المجموع	78	188	185	06	07	01	03		05	11	16	12	04	12	458

ملاحظة: إن هذه الأرقام خاصة بتاريخ 31/10/1989

بعد ما رأينا فى الجدول السابق التوزيع الاجمالي لعمال الوحدة حسب الورسات والمصالح الادارية والذى كان عددهم 639 عاملاً نرى فى هذا الجدول توزيع عمال الانتاج والصيانة فقط حسب ورشات العمل وقد أدمجنا عمال المخبر ومكتب الدراسات نظرا لارتباطهم ميدانيا بعملية الانتاج ..

واذا قسمنا مجموع هؤلاء العمال حسب السلم فنحصل على مايلي :

من 1 الى 9 = 317 عامل

من 10 الى 13= 130 عامل

من 14 الى 16= 11 عامل

اذا أعلى نسبة نجدها لدى العمال المنفذين وأدنى نسبة ب 11 عامل يمثلها الاطارات اما فيما يخص السلم فالعكس أى أدنى درجة يمثلها المنفذين والاعلى للاطارات والجدول السابق أكثر تعليق ..

والجدول الاتى يوضح طريقة اختيار عينة البحث بعد عملية الاسقاط :

جدول رقم: 14 يوضح النسبة المئوية الممثلة لعينة البحث حسب الفئات المهنية الاجتماعية وبعد الإسقاط :

الفئة المهنية الاجتماعية	العدد الاجمالي	عينة البحث بنسبة 16 ٪ ماعدى الاطارات
عمال التنفيذ	317	51
عمال التحكم	130	21
الاطارات	11	11
المجموع	458	83

اختيار عينة البحث واضحة من خلال الجدول الا أنها بحاجة الى تحليل أكثر.

لقد اخترنا نسبة 16 ٪ من العدد الاجمالي لكل فئة مهنية اجتماعية باستثناء فئة الاطارات.

ان نسبة 16 ٪ من عمال التنفيذ الذي يصل عددهم 317 هي 50،7 اذا 51 عاملا

″ ″ ″ ″ التحكم ″ ″ 130 هي 20،8 اذا 21 عاملا .

اما فئة الاطارات فأخذنا العدد بكامله أي 11 اطار نظرا لقلة عددهم . (واستحالة تطبيق مئوية على عدد يقل عن 32) فتصبح بهذا عينة البحث محددة ب ثلاثة وثمانون (83) عاملا .

أما عن المقاييس الاخرى المتخذة في اختيار هذه العينة والتي تعتبر متغيرات هامة بالنسبة لطبيعة الموضوع هي كالاتي :

- حسب السن
- حسب الاقدمية
- حسب المستوى التعليمي والثقافي
- حسب الفئة المهنية الاجتماعية
- حسب الدخل والسلم
- حسب ورشات العمل (انتاج - صيانة)
- حسب فرق العمل (نهارا - ليلا)

ونشير هنا الى ان الوحدة لانتاج الكبريت تعمل بفرقتين عمل أي فرقة تعمل ليلا والاخرى نهارا وذلك بالتناوب بين الفرقتين لمدة خمسة عشر يوما .

وقد تم تمرير وملأ استمارة البحث لكلا الفرقتين وقد دامت هذه العملية من 09 نوفمبر الى غاية 22 فيفري 1990 .

خلاصة الفصل :

هذه النظرة التاريخية والاقتصادية الوجيزة التي تطرقنا اليها بصفة عامة حول وحدة انتاج الكبريت تعطينا صورة حول المجال الاقتصادي والاجتماعي بالنسبة للوحدة من جهة وللعمال من جهة أخرى أو نقول بصفة عامة لقد تعرفنا تاريخيا على الجانب الاقتصادي والاجتماعي لمجتمع وحدة انتاج الكبريت .

وقد استخلصنا كما ورد ذلك في هذا الفصل أن الوحدة يعود تاريخها الى سنة 1892 وهي من بين أقدم المؤسسات الاقتصادية الفرنسية كما رأينا أهم الجوانب أو الأطراف التي كانت تشرف على هذه الوحدة حتى غاية 1963 وهو تاريخ تأميمها ..

ولكن الشيء الأهم والذي له ارتباط مباشر بالدراسة السوسيولوجية التي نحن بصدد انجازها كامن في عدة متغيرات أساسية ، نذكرها خصوصا الجانب التقني الذي طغى على الجانب الاجتماعي ، حيث أن قدم المعدات والآلات ترتبت عليها عدة نتائج سلبية وأخذت اهتمام العمال بها مما جعل الجانب الاجتماعي للعمل مغطى لكثرة أثر في مجرى العمال مما جعل التنظيم منعدم ومستحيل برمجته نظرا لغياب المقاييس الأساسية التي بامكانها انقاذ الوضع من الكارثة . كما أنه ، وحسب المؤشرات الأولية أصبح التنظيم بهذه الوحدة قائم على أقدمية اطاراتها لا على برامج اقتصادية علمية لأن معظم الآلات تجاوزتها الزمن وأصبحت لا تخضع لمقاييس علمية فهي تسير وفق الظروف .

... / ...

ونظراً لارتباط هذا الجانب التاريخي للوحدة بالجانب الاجتماعي للعمال أدرجنا ضمنه مباحث خاصة بالعمال وطريقة توزيعهم حسب الورشات ضف اليها طريقة إختيار عينة البحث التي خضعت لمقاييس أساسية كالسن والأقدمية والدخل والفئة الاجتماعية المهنية .... الخ .

وبهذا نكون قد وصلنا الى مرحلة أخرى تتطلب معرفة ماهي الخصائص الاجتماعية الاقتصادية لعينة البحث .

الفصل السابع

الخصائص الاجتماعية الاقتصادية لعينة البحث

- تمهيد

المبحث 1 : السن والحالة المدنية .

المبحث 2 : المستوى التعليمي ، التكوين والتربص .

المبحث 3 : الاقدمية ، الاجر القاعدى ، المهن السابقة .

المبحث 4 : التأثيرات الايكولوجية ، الاصل الجغرافي
مقر الاقامة ونوع السكن .

المبحث 5 : عينة البحث حسب العمل والفرق وحسب الورشات .

- خلاصة الفصل

"الخصائص الاجتماعية الاقتصادية لعينة البحث"

تمهيد :

ان عرض الخصائص الاجتماعية الاقتصادية في الدراسات الاجتماعية نعني بها تعريف العينة التي يقف عليها البحث أو الدراسة من الناحية الاجتماعية والاقتصادية وهذا من أجل الكشف على مميزات وخصوصيات العينة المختارة حتى ... الباحث البحث عن المتغيرات الاساسية التي بموجبها يكون محور ... في الربط والاجابة مؤقتة لما طرحه من أسئلة .

فالخصائص الاجتماعية الاقتصادية لعينة البحث هي تلك الاجابات التي ... الباحث في جداول احصائية والمتحصل عليها من طريق الاسئلة المغلقة كأول محور في استمارة البحث .

وتعتبر عملية الحصول أو تحليل الخصائص الاجتماعية الاقتصادية لعينة البحث أول خطوة في الانطلاق في عملية تحليل المعطيات والبيانات الميدانية ولكي نتعرف على عينة بحثنا يشترط ذلك معرفة خصائصها الاجتماعية الاقتصادية حتى نكون بصدد الاتفاق في تحديد الفئات الحالية حسب كل خاصية وكل متغير .

وبهذا نصل الى السؤال الاساسي في هذا المحور فما هي اذا مميزات عينتنا الاجتماعية الاقتصادية ؟

مبحـــث 1 : الســن والحالــة المدنيــة .

جـدول رقـم: 15 يوضـح فئـات الســن لعيـنة البحـث :

فئـات الســن	التكـرار	السن المئـويـة
أقل من 20 سنـة	03	٪ 03،61
من 21 الى 30	17	٪ 20،48
من 31 الى 40	27	٪ 32،53
من 41 الى 50	21	٪ 25،30
من 51 سنة فما فوق	15	٪ 18،07
المجمـوع	83	٪100

إن أكبر نسبة لمعدل عمر عمال الوحدة تمثله فئة الرجال والتي حددت بـ 31 الى 40 سنة وبنسبة 53، 32٪ ، وتليها فئة العمال التي تتراوح اعمارهم ما بين 41 الى 50 بنسبة 30، 25 ٪ اما عن فئة الكهلة من 51 سنة فما فوق فتمثل حوالي 07، 18 ٪ من النسبة الاجمالية .

ونجد أدنى نسبة يمثلها الشباب المراهقين الذين لا تزيد اعمارهم عن 20 سنة بنسبة 61، 03 ٪ .

أما فئة الشباب التي تتراوح اعمارهم ما بين 21 الى 30 سنة فيشاركون بنسبة 48، 20 ٪ .

إذا ما يمكن استنتاجه من هذا الجدول انه يعكس النظرية السائدة حاليا على أن معظم سكان الجزائر شباب فالارقام هنا تظهر العكس، ربما هذا دليل للقول على وجود تهميش اقتصادي للشباب الجزائري .

جدول رقم : 16 يوضح الحالة المدنية لافراد العينة

الحالة المدنية	التكـرار	النسب المئوية %
أعـزب	17	20،48%
متـزوج	65	78،31%
مطلـق	01	1،20%
أرمـل	/	/
المجموع	83	100%

ان الحالة المدنية بالنسبة لعينة بحثنا تبدو على أحسن وجه اذا ما اكتفينا بهذه الارقام والنسب . حيث نجد أغلبية العينة متزوجون وتمثلهم نسبة 78،31% .أما فئة العزاب فكلهم من الشباب بنسبة 20،489 .

اما النسبة الضئيلة المحددة ب 1،20% تمثل حالة الطلاق وضئالة هذه النسبة المئوية تجعلنا نشك في مصدقيتها اذا ما حاولنا التفكير حول ماهو جار في المحاكم حول قضايا بالطلاق لكن طبيعة موضوعنا ودراستنا تحول دون ذلك .

اذاه مادامت الحالة المدنية لعينة بحثنا تبدو على أحسن وجه فما هو مستواها التعليمي ؟

الجدول الاتي يوضح هذه الوضعية :

مبحث 2 : المستوى التعليمي ، التكوين والتربص :

جدول رقم : 17 المستوى التعليمي لعينة البحث

المستوى التعليمي	التكرار	٪
لا يقرأ ولا يكتب	26	31،32٪
ابتدائي	24	28،91٪
متوسط	29	34،93٪
ثانوي	04	4،81٪
عالي	/	/
المجموع	83	100٪

تبين لنا الارقام أن ٪ 34،93 من عينة البحث ذات مستوى متوسط أي يتحكمون في الكتابة والقراءة. ويقابلها 31،32٪ لا يقرأوا ولا يكتبوا والنسبة الضئيلة يمثلها ذوي المستوى الثانوي ب ٪4،81.

واذا جمعنا الذين يقرأون ويكتبون أي (ابتدائي .متوسط ثانوي) تصل النسبة الى ٪68،65 .

اذا هذا شيء يشجع بالتفاؤل نحو تحسن مستوى التعليمي لدى الفئات العمالية .

وهنا نستغل الفرصة للاشارة الى أنه توجد بعض البحوث العلمية في بلادنا تخصم بعضها توصلت اليه كنتائج من خلال بحوثهم ودراساتهم ،على سبيل المثال الدراسة التي قام بها أحد الاساتذة لنيل دكتوره الحلقة الثالثة حول التنظيم الغير

رسمي في منشأة صناعية حيث بين " أن 68،71٪ من عينته المحدد ب 124 عاملا أميين وأضاف محللا : ان برامج محو الامية لم تنجح في التخلص النهائي من هذه الافة الخطيرة " -1- .

في مثل هذه الحالات الجزئية لا يمكن التعميم والحكم النهائي على ظاهرة ما لان المعطيات ليست دقيقة وتتغير من منطقة لاخرى، وذلك وفق متغيرات معينة متصلة بالظاهرة .

لهذا نكتفي بالقول أن متغير " المستوى التعليمي " نجده عامل هام في معظم الدراسات السوسيولوجية والاقتصادية نظرا لارتباطه مباشرة بمعظم الظواهر ونحاول من خلال هذه الدراسة معرفة أثره كمتغير أساسي ضمن العلاقة القائمة والمتبادلة بين كل من العلاقات الرسمية التدرجية والغير رسمية .

- اذا المهم هو أن حوالي ٪68،65 من عينة البحث يقرؤون ويكتبون فهل مستواهم التكويني يصرف نفس المستوى ؟

الجدول الاتي يوضح ذلك :

1- سيف الاسلام شوية : التنظيم غير الرسمي في المنشأة الصناعية الجزائرية - عوامله ووظائفه . معهد علم الاجتماع الجزائر 1985/ 1986 ص 154-155 .
- دكتوراه درجة ثالثة -

جدول رقم : 18 عينة البحث حسب مكان التكوين

مكان التكوين	التكرار	%
مركز التكوين	17	20،48%
في الوحدة نفسها	06	7،22%
عند الخواص	01	1،20%
بدون تكوين	59	71،08%
المجموع	83	100%

ان نسبة 71،08% تمثل مجموع 59 عاملا لم يتلقوا أي تكوين و 28،9% هي النسبة الاجمالية للعمال الذين تلقوا تكوينا منهم :

% 20،48 تكونوا بمراكز التكوين المهني و 7،22% تكونوا بالوحدة والباقي لدى الخواص بنسبة % 1،20 .

المهم في هذا الجدول حاليا ، أن نسبة المتكونين تقل مرتين عن الذين لم ينالوا أي تكوين وهي ظاهرة منتشرة في معظم المؤسسات الاقتصادية الجزائرية خصوصا تلك التي خلفها الاستعمار حيث تصبح فيها الاقدمية بمثابة المتغير الاساسي في تسيير وتنظيم وبرمجة الاعمال . وهذا اما سنحاول معرفته من خلال هذه الدراسة وربما يساعدنا ذلك على كشف العلاقة القائمة بين التنظيمين الرسمي والغير رسمي .

- وسنحاول أن نرى في الجدول الاتي وضع العمال فيما يخص التربصات المهنية :

جدول رقم: 19 عينة البحث حسب القيام بتربصات مهنية

الفئات	التكرار	%
متربصين	10	12،04%
غير متربصين	73	87،95%
المجموع	83	100%

يبدو من خلال هذا الجدول أن فكرة إجراء تربصات مهنية لم تدخل من باب واسع الى مؤسساتنا الاقتصادية رغم كون هذه الاخيرة تشكو من عجز في التسيير والانتاج .

فنلاحظ اذا في هذه الوحدة نسبة 87،95% من العمال لم يقوموا بتربصات مهنية ولا يعرفوا حتى معنى هذه الكلمة ويقابلها نسبة 12،04% ممن قاموا بتربصات وأغلبها يعود تاريخها الى عشرون سنة مضت.

اذا هنا نتسائل كيف يمكن للعمال اكتساب معارف وتقنيات جديدة لمواجهة المعارك الانتاجية اذا ما بقوا محصورين داخل أصول مؤسساتهم دون الاطلاع على ما توصلت اليه التكنولوجية من ابداعات سواء كان ذلك في ميدان التصنيع أو الوقاية أو الامن والنظافة.

اذاه وبما هذا النقص الذي يعاني منه عمال الوحدة فيما يخص التكوين والتربصات المهنية يرجع أساسا الى اعتماد الوحدة على خبرة عمالها فقط؟ فالجدول الاتي يوضح هذه الوضعية :

المبحث 3 : الاقدمية والاجر القاعدى والمهن السابقة :

جدول رقم : 20 يمثل عينة البحث حسب الاقدمية في الوحدة

الفئات	التكرار	%
أقل من 5 سنوات	12	14،45%
من 6 الى 10 سنوات	17	20،48%
من 11 الى 15 سنة	26	31،32%
من 16 الى 20 سنة	06	7،22%
من 21 الى 25 سنة	02	2،40%
26 سنة فأكثر	20	24،09%
المجموع	83	100%

يرى بعض الباحثين والدارسين أن عدم النهوض بالصناعة في الجزائر راجع اساسا لاعتماد هذه الاخيرة على تجربة العمال الذى غطى أهمية التكوين وهمشته ويرى البعض الاخر ان التجربة والاقدمية متغيران اساسيان في عملية التحكم الصناعي ، لكن ما يهمنا في دراستنا هل للاقدمية دور في خلق علاقات غير رسمية وأنها تساند التنظيم الرسمي في لوائحه وتشريعاته التطبيقية تلاحظ اذا 31،32% كأعلى نسبة يمثلها عمال ذوى اقدمية تتراوح بين 11 و 15 سنة وتليها الفئة ذات أقدمية حدد ت ب 26 سنة وأكثر بنسبة 24،09% اما عن العمال الذين تقل أقدميتهم عن 5 سنوات فيشكلوا نسبة 14،45 %.

اذا ما يمكن استنتاجه من هذا الجدول أن عينة البحث تتميز في معظمها بأقدمية معتبرة تفوق العشر سنوات . فالارقام والنسب المئوية أكثر تعليق على ذلك من خلال الجدول .

فما دام العمال يتمتعون بأقدمية وخبرة معتبرة فما هو وضعهم المالي أي كم يتقاضون شهريا مقابل ما يقدمونه من خدمات ؟

الجدول الاتي يسلط الضوء على ذلك :

جدول رقم : 21 يمثل توزيع عينــة البحث حسب الاجر القاعدى الشهري

الاجر القاعدى الشهري	التكرار	%
2200 الى 2700دج	36	43،37٪
2800 الى 3300دج	20	24،10٪
3400 الى 3900 دج	16	19،27٪
4000دج وأكثر	11	13،25٪
المجموع	83	100٪

أول ما يمكن ملاحظتــه من خلال هذه الارقام أنه لا يوجد من يتقاضى أجــر أقل من 2200 دج ونقــول هذا بكل تحفظ ولا يخــص سـوى عينــة بحثنــا .

ومنه نجد أن نسبة 43،37٪ تمثل فئــة العمال الذين يتراوح أجرهــــم القاعــدى مابين 2200 دج و700 2 دج وتولاها نسبة 24،10٪ والتي تمثل فئة العمــال الذين يتقاضون أجــر يتراوح بين 00 28 دج و3300 دج . أما فئــة العمال الذيـــن يتراوح أجرهم ما بين 3400 دج و 3900 دج فتصل نسبتهم الى 19،27٪ و أدنى نسبة ب 13،25٪ تمثل فئة الاطارات ب 4000 دج كأجر قاعدى .

اذا ما يمكن استخلاصــه من الجدول جزئيا ، أنه كلما ارتفــع الاجــر قلـــت النسب والعكس صحيــح ، هذا من جهة ومن جهة أخرى نلاحظ أن الحد الادنـى للاجـور بالنسـبة لعينــة بحثنا محدد ب 2200 دج ، واذا مارجعنا الى الوضــع الاقتصادى للمجتمع الجزائرى نجد ان قانون الاجور في الجزائر حدد على أساسي 1200 دج كحد أدنى*

---

* اطلع على القانون العام للعامل المؤرخ في أوت 1978 .

اذا وحدة انتاج الكبريت تجاوزت هذا الحد بنصفه هذا ما يدل على تحسن في الوضع الاقتصادي لعمال الوحدة.

وقد نتسائل عن مجيء العمال الى هذه الوحدة وماهي مهنهم السابقة وهل أول عمل لهم كان في هذه الوحدة مادامو يتمتعون بأقدمية معتبرة ؟

الجدول الاتي يوضح ذلك :

جدول رقم : 22 توزيع عينة البحث حسب المهن السابقة

المهـــن	التكـرار	%
لم يعمل من قبل	23	27،71%
الفلاحـــة	05	6،02%
البنـــاء	09	10،84%
الصناعـــة	20	24،09%
أخـــرى	26	31،32%
المجمـوع	83	100%

31،32% هي النسبة التي تمثل فئة العمال الذين مارسوا مهن حـــرة قبل التحاقهم بوحدة انتاج الكبريت، كالتجارة أو الحرف التقليدية التي اشتغلوا فيهـا كأجراء، وتليهـا فئة العمال الذين لم يشتغلوا من قبل بنسبة 27،71%، أما عـن الذين مارسوا من قبل مهن التصنيع في مؤسسات أخرى فكانت مساهمتهم بنسبة 24،09%، امالذين اشتغلوا في البناء والفلاحةفيمثل كل منهما على الترتيب نسبة 10،84% و 6،02% .

وما يمكن استخلاصه من الجدول هو كون اليد العاملة في مؤسساتنا الاقتصادية غير مهيئة قاعديـا لممارسـة التصنيع وتزيـد الارقـام قـوة لما قلناه اذا ماحاولنـا جمـع النسـب المئوية المتحصل عليها الفئات العمال الذين لم يمارسوا من قبل مهنـا صناعيـة والتي وصلت الى 75،89%، هذا مقابل نسبة 24،09% من الذين اشتغلـوا سابقـا في الصناعـة.

ان هذه النسب تدعم النظرية السائدة حول كون اليد العاملة في الجزائر غير مهيئة للصناعة ، بل ان الفراغ الذي كان سائدا في مؤسساتنا الاقتصادية خلال العشرية الماضية جعل توظيف العمال عشوائي وبدون أي مؤهل هذا من جهة ومن جهة أخرى نسجل انخفاض نسبة النازحين من الريف ونقصد بهم اولائك الذين مارسوا الفلاحة من قبل (انظر الجدول) .

لكن حاليا النظرية الاجتماعية الجزائرية ترى ان المدن تعرف اكتضاضا بالنازحين من الريف تاركين الفلاحة سعيا نحو الصناعة .وهنا الاشكال يبقى قائما ؟

ويمكننا من خلال الجدول الاتي معرفة الاصل الجغرافي لعينة بحثنا :

مبحث 4 : التأثيرات الايكولوجيا (الأصل الجغرافي - مقر الاقامة نوع السكن)

علميا أثبتت عدة دراسات أن كل كائن يتأثر ويؤثر في المحيط السائد به ، وبما أن المصنع عبارة عن مجتمع مصغر قائم على علاقات اجتماعية أساسها العمل ، وعن طريق الروتين يجد العامل نفسه يدخل تلقائيا في علاقات مع من يحيطه من عمال ومسؤولين وبذلك يخلق روابط ويعمق معارفه ، اضافة الى ذلك هناك عوامل خارجية يعيش فيها العامل ويتلائم معها قد تؤثر في سلوكه وتصرفاته ، كمقر اقامته ونقصد بذلك نوع السكن القائم فيه والحي الذي يقطنه فهذان المتغيران أساسيان في حياة الانسان لانه قد يأخذ طابع تلك العوامل وتؤثر فيه وهو بدوره قد ينقلها معه الى داخل مقر عمله فاذا كان وضعه على أحسن وجه فتجده يعمل وينشط واذا كان العكس تجده منغلقا وأحيانا يلحق أضرارا بالالة التي عمل عليها أو يتغيب عن العمل كانتقام لتلك التأثيرات الايكلوجية السلبية على نفسيته هذا من جهة ومن جهة أخرى الاصل الجغرافي للعامل له دور هام هو الاخر في تهيئة الفرد للتلائم مع عملية التصنيع.

عموما فان الاجابة على هذه الاسئلة نجد جزءا منها في الجدول التالية والجزء الاخر خلال عملية التحليل والربط المتغيرات الاساسية التي تبرر لنا ذلك:

جدول رقم : 23 عينة البحث حسب الاصل الجغرافي :

الولايات	التكرار	النسب %
الجزائر	28	% 33.73
سطيف	09	% 10.84
تيزي وزو	11	% 13.25
بجاية	08	% 09.63
جيجل	08	% 09.63
البويرة	03	% 03.61
برج بوعريريج	02	% 02.40
مسيلة	02	% 02.40
عين الدفلة	02	% 02.40
أخرى	10	% 12.04
المجموع	83	% 100

66.20 % هي النسبة المئوية التي تمثل العمال ذوي الاصل الجغرافي خارج من ولاية الجزائر العاصمة ، ومنهم من أقام فيها بعد الاستقلال مباشرة ومنهم من هاجرها في العشرية الماضية .

أما عن الذين كان مسقط رأسهم الجزائر العاصمة فتصل نسبتهم الاجمالية الى ما يقارب 33.73 % .

ونلاحظ كذلك من خلال الجدول أن أكثر الولايات فيما يخص النسب نجد مدينة تيزي وزو ب 13.25 % متبوعة بمدينة سطيف ب 10.84% وتليهم كل من بجاية جيجل ب 09.63% .

وما نستنتجه من هذه الارقام أن مدينة الجزائر عرفت حقا نزوحا بشريا من مختلف الولايات لكن المدن الداخلية والوسطى تحتل الطليعة فيما يخص الهجرة الداخلية . كما نسجل أنه في هذه الوحدة لانتاج الكبريت لا توجد هناك سيطرة سكان منطقة معينة بل هناك تعددية معتبرة فيما يخص أصل العمال الذين جاؤوا تقريبا من كل ولايات الجزائر ونحن سنحاول طرح هذه التعددية

كاشكال لنرى هل ذلك يساعد في قيام ونشوء علاقات غير رسمية أم العكس تماما ؟

لكن قبل الاجابة على ذلك نتساءل عن مقر الاقامة لهؤلاء العمال ونوع السكن الذى يقطنونه فالجدول الاتي يوضح ذلك :-

جـدول رقـم 2: عينـة البحث حسـب مقـر الاقامـة ونوع السكـن :

مقـر الاقـامـــة ونوع السكـن	التكـــرار	٪
العـاصمـة سكـن خـاص	66	٪ 79.50
العـاصمـة فـي الفنـدق	06	٪ 07.22
العـاصمـة عنـد الاهـل	07	٪ 08.43
خـارج العـاصمـة	04	٪ 04.81
المجـمـوع	83	٪ 100

اضافة الى العوامـل المذكـورة التي تحدد لنا خصائص عينة بحثنـا هناك عوامـل أخرى ايكولوجيا قد تكون لها تأثيرات مباشرة أحيانا، وتارة أخـرى غيـر مباشـرة على سلوك الافـراد وما ينجم عنهـم من تصرفـات منها على سبيـل المثـال مكان الاقامـة ونـوع السكـن .

فالجدول يوضح لنا ذلك بلغة الارقام والنسب المئوية بحيث نجـد أن نسبة 79.50 ٪ من عينة بحثنا تقيم بالعاصمة وفي مساكن خاصة . واستعمالنـا لمصطلح مساكن خاصة لا يعني أن العامل يقيم لوحده وعائلتـه فـي مسكنـه بـل هو مالك المسكـن لكـن في بعـض الاحيـان أو في معظمـه هنـاك مـن يقيـم معـه من أقاربـه واستعمالنـا لكلمـة مسكـن خاص أي ملك له بغض النظـر عـن نوعـه ومـن يقيـم معـه ، وبالمقابل نجد من يقيـم في الفنـادق وعند الاهـل أو خارج العـاصمـة بنسبة اجمالية تصل الى : 20.46٪ .

اذا بعدما تعرضنـا الى خصائـص عينـة بحثنا الشخصية فقد جـاءت مرحلـة معرفـة كيـف تتوزع العينـة داخل الوحدة حسـب العمـل الممـارس والفـرق حسـب الورشـات التابعـة للانتـاج والصيانـة ؟

والجـداول الاتيـة تـوضـح لنـا ذلـك :

المبحث: 5 : توزيع العينة حسب العمل والفرق، وحسب الورشات :

جدول رقم : 25 توزيع العينة حسب العمل (انتاج – صيانة)
وحسب فرق العمل (نهارا – ليلا)

انتاج				صيانة				أخرى			
فرقة 1	%	فرقة 2	%	فرقة 1	%	فرقة 2	%	فرقة 1	%	فرقة 2	%
23	27.7 %	31	37.34 %	17	20.48 %	06	7.22 %	02	2.40 %	04	4.81 %

الجدول يوضح لنا كيف تم اختيار عينة البحث حسب العمل وحسب فرق العمل ، ونجد في الجدول كلمة " أخرى " ونقصد بها عمال المخبر ومسيري المخازن لقطع الغيار ومراقبي النوعية وعمال مكتب الدراسات وقد تم دمجهم نظرا لارتباطهم الشديد بعملية الانتاج .

اذا تصل نسبة عمال الفرقة الاولى في مجموعها الى 50.58 % أما عمال الفرقة الثانية اى الذين يعملون ليلا فشاركوا بنسبة 49.37 % .

فنلاحظ أن نسبة الفرقتين اى العاملة نهارا والعاملة ليلا متقاربة وهذا حتى نتمكن المقارنة بينهما خلال المراحل القادمة من التحليل .

أما فيما يخص توزيع عينة البحث حسب ورشات العمل فالجدول الاتي يوضح ذلك

جـدول رقـم : 26 توزيـع العينـة حسب ورشـات العمـل

	الـورشـات	التكرارات	%
انتاج	الالات المستمـرة	50	% 60.24
	تقطيع وحفظ الخشـب	04	% 04.81
صيانة	الكهـربـاء	05	% 06.02
	الميكـانيـك	05	% 06.02
	الصيانـة العـامـة + رؤسـاء الـورشـات	07	% 08.44
	صنـع قطـع الغيـار	02	% 02.40
	التـلحـيـم	04	% 04.81
	أخـرى	06	% 07.22
	المجمـوع	83	% 100

نلاحـظ مـن خـلال هذه النسـب أن ارتكـازنـا علـى اختيـار عينـة البحث كـان أكثـر ميولـة الـى عمـال الانتـاج وذلـك بنسبة 65.05% أمـا عمـال الصيانـة فتصـل نسبتهـم الـى 27.69% . أمـا عمـال المخبـر ومـراقبـة النوعيـة ومسيـري مخـازن قطـع الغيـار وعمـال مكتـب الـدراسات فشـاركـوا بنسبـة 07.22 % وقـد تـم اختيـار عمـال كـل ورشـة وذلـك حسب العـدد الكـلي لعمـال كـل ورشـة .

((خلاصة الفصل)) :

ان الاحوال الاجتماعية الاقتصادية لعينة بحثنا تتميز بخصائص تختلف من متغير لآخر وذلك حسب كل وضعية وكخلاصة لهذا الفصل خرجنا بالنقاط الاساسية التالية :

- ان وحدة انتاج الكبريت تشكلها فئة من العمال تتوسط كل من فئة الشباب والكهول والمعروفة بمصطلح فئة الرجال والتي مثلت أكبر نسبة 32.65 % لهذا نقول أنه يجب على مسؤولي الوحدة اعداد يد عاملة شابة للعشرية القادمة لتفادي أزمة اليد العاملة الفنية .

- الشيء المفاجيء خلال هذه الخطوة الاولى من الدراسة هو كون 68.65 % من النسبة الكلية لعينة البحث يقرأون ويكتبون ويتراوح مستواهم التعليمي ما بين الابتدائي والمتوسط والثانوي .

- أما فيما يخص التكوين والتربصات المهنية فلازالت هذه الوحدة كسائر الوحدات الاقتصادية تشكو من عجز ونقص في هذا الميدان الحساس والاساسي لبنية كل مؤسسة .

- الاقدمية تبدو هي المتغير الاساسي التي يعتمد عليها في تشغيل ورشات هذه الوحدة بحيث تتراوح أقدمية معظم العمال ما بين 10 و 26 سنة خبرة . ولكن المهم يبقى مرتبط بحسن استغلال هذه الخبرة ونقلها للشباب القادمين على ذلك .

- ونجد أن الدخل الشهري لكل عامل يفوت الحد الادنى للاجر القاعدي المحدد من طرف القانون العام للعمال ويمكن أن نقول أن وحدة الانتاج الكبريت من بين الوحدات القليلة في الجزائر التي تنفرد بهذه الخاصية .

- كما يلاحظ أن عمال هذه الوحدة رغم أقدميتهم الا أن معظمهم مارس مهنا أخرى قبل الالتحاق بها ونجد حوالي 27.71 % أصلهم المهني مرتبط بالوحدة نفسها حيث أنهم لم يمارسوا من قبل مهن أخرى .

- وفيما يخص الاصل الجغرافي للعمال لا نجد هناك سيطرة منطقة معينة بالنسبة لعدد العمال بل معظمهم جاؤوا من مختلف ولايات الوطن اى من حوالي عشرين ولاية ولا يمثل سكان العاصمة الا حوالي 33.73 ٪ وهي نسبة معتبرة بالمقارنة مع النسب الاخرى ، أما عن مقر الاقامة ونوع السكن فأزمة السكن دائما مطروحة لكن الاقامة لعمال الوحدة تختلف من حيث الاقامة في الفنادق أو عند الاهل أو مساكن خاصة لكن رفقة أبناء العم أو ما يشابه ذلك .

والجديد فيما يخص توزيع عينة بحثنا حسب العمل وورشات العمل فاننا لم نرتكز الا على عمال النهار بل قسمنا عينتنا الى فرقتين : فرقة النهار وفرقة الليل هذا حتى تكون لدينا عينة ممثلة لكل الوحدة وامكانية المقارنة بينهما . ويظهر ذلك من خلال الفصول والتحاليل التابعة لهذه الدراسة .

= 0 = الفصـــــل الثـــامـــــن = 0 =

=-=-=-=-=-=-=-=-=-=-=

التنظيـــم الـــرسمـــــى لعلاقـــات العمـــل عبـــر بعـــض المتغيـــرات الاساسيـــة

==============================

- تمهيـــــــــد :

==================

I - المـــرتبـات ، التنقيـــط ، و الارتقـــاء الداخلي لعمال الوحـــدة :

المبحـــث 1 : المـــرتبـــات أو الاجـــــــــور.

المبحـــث 2 : التنقيـــــــــط.

المبحـــث 3 : الارتقـــــاء الداخلـــــي.

II - الظـروف العمليـة لمجلـس العمال و اثـره على العلاقـات الاجتماعيـــة داخـــل الـــوحـــــدة

==============================

المبحـــث 1 : ظـــروف اجـــراء انتخـابـات مجلـــس العمـــال و ميكـانيزماته العمليـــة .

المبحـــث 2 : دور مجلـس العمال و اثره على العلاقات الاجتماعية للعمال.

خـــلاصـــة الفصـــل

الفصل الثامن

التنظيم الرسمي لعلاقات العمل بوحدة انتاج الكبريت عبر بعض المتغيرات الأساسية :

- تمهيد :

ان المفهوم العام للتنظيم الرسمي التدرجي هو عبارة عن مجموعة قواعد ثابتة و قوانين ولوائح رسمية تحدد من خلالها تصرفات الأشخاص من أجل بناء قاعدة تنظيمية متفق عليها حيث تبرز من خلالها حقوق وواجبات كل فرد أو عامل .

ولمعرفة هذه القاعدة التنظيمية التي تنظم علاقات العمال ببعضهم البعض وبمسؤوليهم ، يجب التأمل والكشف عن تصرفات العمال اليومية حتى نكون بصدد معرفة مدى توافق وتلائم العمال مع هذه البنية الرسمية والآثار المترتبة عن ذلك ؛ لكن من خلال هذه الدراسة الميدانية التي قمنا بها بوحدة انتاج الكبريت رأينا أنه من الضروري ادخال بعض المتغيرات الأساسية التي لها الارتباط الوثيق بالبنية الرسمية للوحدة نظرا لكونها تدخل ضمن التشكيلة الاجتماعية لمجموع عمال الوحدة حيث تؤثر فيهم ، وفي العلاقات الاجتماعية اليومية التي يتعاملون بها ، وفي بعض الأحيان تكون هذه المتغيرات أي الأجرة والتنقيط والارتقاء الداخلي محور النزاع بين مختلف الفئات الاجتماعية المهنية ، وسنحاول بسط هذه المتغيرات وربطها بالواقع المتعامل به في الوحدة حتى نبرز البعد الاجتماعي لهذا المحور ودوره في تحديد العلاقات الاجتماعية لمختلف الفئات الإجتماعية المهنية .

I- المرتبات والتنقيط والارتقاء الداخلي لعمال الوحدة

المبحث 1 : المرتبات

تعتبر المرتبات أو الأجرة بمثابة المكافئة التي تمنح للعامل بمقابل ما يبذل له من جهد أو بالأحرى بمقابل ساعات العمل التي يقضيها في عمله . وأثارت مشكلة تسديد المرتبات جدلا كبيرا في الأوساط العمالية نظرا لعدم وجود قانون شامل ومحكم يحدد لكل الفئات الاجتماعية المهنية نسب أو معدل أجورها ، وعرفت المؤسسات الجزائرية بصفة عامة قانونين أساسيين تحدد وفقها أجور العمال ، فالقانون الأول يعرف باسم قانون پارودي Parodé والثاني بالقانون العام للعامل S.G.T .

وما دامت النقطة المركزية في هذه الدراسة هو الكشف على الميكانيزمات الأساسية التي تحدد وفقها أجور عمال هذه الوحدة حسب مختلف فئاتها الاجتماعية المهنية هذا من زاوية ، ومن جهة أخرى معرفة المدى البعيد والقريب الذي وصلت اليه عملية تطبيق القانون العام للعامل بهذه الوحدة ، إلا أنه تشير الى في بداية هذه المعالجة لمشكلة الأجور بهذه الوحدة أن معظم العمال بمختلف الفئات العمالية يشكون من تجاوزات الادارة التي تسببت في اختلال التوازن بين بين مختلف الأطراف حول هذه النقطة ، وهذه التجاوزات حسب تصريحات العمال وحتى الاطارات هو عدم وجود عدالة اجتماعية أي أن عاملان يؤديان نفس الدور ويقومان بنفس النشاط على نفس الآلة يتقاضون أجرا مختلفا وحتى فيما يخص العلاوات لا توجد هناك مقاييس واضحة تخضع لها هذه العملية حتى يتسنى لكل طرف من العمال أن يقيم مجهوداته وما تحصل عليه كعلاوة والبعض الآخر من العمال أثاروا مشكلة الأقدمية

موضحين أن العمال القدماء أكثر حظا منهم أجرا رغم أن العمل الذى يقومون به أخطر وأتعب من عمل العمال القدماء ، وبهذا أصبحت الأجرة مجالا للنزاعات

وبعد ما رأينا الاشكال الأساسي الذى طرحه مختلف عمال هذه الوحدة حول طريقة تسديد المرتبات والعلاوات ، حاولنا الاتصال بمصلحة المالية للوحدة المكلفة بدفع أجور العمال وجدنا العملية صعبة جدا للكشف عن كيفية دفع الأجور نظرا لعدم اكتمال الوثائق الضرورية ، كما لم نستطع الكشف عن الأجور القاعدية للعمال وهذا راجع لعدم وجود وثائق رسمية تثبت لنا ذلك .

لكن رغم هذه الصعوبات المتعمدة استطعنا بفضل مساعدة العمال ، أى عمال الورشات الذين قدموا لنا أوراقهم الرسمية استطعنا الكشف على أن سلسلة المرتبات في هذه الوحدة لانتاج الكبريت تختلف وذلك حسب مراكز العمل ونوع النشاط الذى أسند لكل عامل أما فيما يخص تطبيق القانون العام للعامل بهذه الوحدة طبق الا على ذوى الدخل الذى يتجاوز الأربعة آلاف (4000) دينار جزائرى أى على فئة الاطارات .

أما باقي الفئات الاجتماعية المهنية الأخرى أى المنفذين وعمال التحكم يشكون من تداخل الأدوار المهام مما جعل مرتباتهم لاتتناسب والنشاط الذى أسند اليهم ، فأوراقهم الرسمية الخاصة بدفع الأجور غير مرتبطة بمراكز عملهم الحقيقية ، أى أنه نظريا وجدنا أن الأجور تدفع حسب مراكز العمال ونوع النشاط الا أن التطبيق يختلف تماما ويعكس ذلك .

ولتوضيح الرؤية أكثر في هذا المجال نأخذ على سبيل المثال ورشة من الورشات الانتاجية المتواجد بها الآلات المستمرة أى (machines continues) حيث العاملين

موزعين حسب السلم الآتي :

1 - العامل الذى يعمل على الآلة المستمرة وتسند له مهمة مراقبة الآلة والعمال فهو في سلم 10/4 .

2 - العامل الذى يعمل على الآلة باتقان وتحكم سلمه 9/4 .

3 - العامل البسيط على نفس الآلة والذى يقوم بعمل روتيني لسلمه 3/ 8 .

اذا نلاحظ كيف يتم تصنيف سلم العمال ، لكن حسب هذا المثال الذى قدمناه أردنا تطبيقه على واقع الورشة فلم نجد أى تطابق حيث أن كل العمال العاملين على نفس الآلة المستمرة يقومون بنفس الدور أى كل أعمالهم روتينية ، كما وجدنا أن نفس العامل على هذه الآلة يقوم أحيانا بتصليحات خفيفة حينما تصاب الآلة بخلل ، ضف الى هذا كله أن معظم الآلات لا تحتاج الى عمال متحكمين فيها نظرا لتقدمها فهي لا تخضع لمراقبة معينة ولا تحتاج الى من يقوم بذلك بل وتوعها في خلل أصبح من الأشياء العادية وبامكان أى عامل أن يتدخل لاصلاحها لمدة معينة ، وهذه المعطيات خلقت نزاعات بين العمال دفعت بهم الى القول أنهم يقومون بنفس العمل والنشاط لكن الأجر يختلف من عامل لآخر .

ونظرا لصعوبة الكشف عن الميكانيزمات الأساسية التي وضعت كمقاييس تدفع بها الأجور حاولنا ادراج متغيرات أخرى كالأقدمية والتكوين مثلا ، ودورهما في تحديد أجور العمال ولا ربما نصل الى الكشف عن معطيات قد تكون مهمة :

أ- علاقة الأجر بالتكوين و الأقدمية:

جدول رقم: 27 علاقة الأجر بالتكوين و الأقدمية:

الأجر / الأقدمية / التكوين	2200-2700 دج متكون	2200-2700 دج بدون تكوين	المجموع	2800-3300 دج متكون	2800-3300 دج بدون تكوين	المجموع	3400-3700 دج متكون	3400-3700 دج بدون تكوين	المجموع	4000 دج و أكثر متكون	4000 دج و أكثر بدون تكوين	المجموع	المجموع العام
أقل من 5 سنوات	-	05 6,02%	06 6,02%	03 3,61%	-	03 3,61%	01 1,20%	03 3,61%	04 4,82%	-	-	-	12 14,45%
من 6 إلى 10 سنوات	-	12 14,46%	12 14,46%	01 1,20%	02 2,41%	03 3,61%	01 1,20%	-	01 1,20%	01 1,20%	-	01 1,20%	17 20,47%
11 إلى 15 سنة	01 1,20%	13 15,67%	14 16,87%	02 2,41%	06 7,23%	08 9,64%	02 2,41%	02 2,41%	04 4,82%	-	-	-	26 31,33%
16 إلى 20 سنة	01 1,20%	02 2,41%	03 3,61%	01 1,20%	02 2,41%	03 3,61%	-	-	-	-	-	-	06 7,22%
21 إلى 25 سنة	-	-	-	-	-	-	-	01 1,20%	01 1,20%	01 1,20%	-	01 1,20%	02 2,41%
26 سنة فما فوق	-	02 2,41%	02 2,41%	-	03 3,61%	03 3,61%	01 1,20%	05 6,02%	06 7,22%	08 9,63%	01 1,20%	09 10,83%	20 24,08%
المجموع	02 2,40%	34 43,37%	36	07 8,42%	13 15,66%	20 24,08%	06 6,01%	11 13,24%	16 19,27%	10 12,03%	01 1,20%	11 13,23%	83 100%

عبر هذه المتغيرات الثلاثة المدرجة في هذا الجدول أى الأجر وعلاقته بالتكوين والأقدمية نلاحظ أن 33ر31 ٪ كأكبر نسبة يمثلها مجموع العمال الذين تتراوح أقدميتهم ما بين 11 و 15 سنة ومجموع هذه النسبة منحصر أجرها ما بين 2000 و3700 دج حيث نجد المتكونين يساوى 02ر6 ٪ أما الذين لم يتلقوا أى تكوين فشاركوا بنسبة 25ر31 ٪ .

2 - تليها نسبة 05ر20 ٪ تمثل فئة العمال ذوى أقدمية محددة بـ26 سنة فما فوق حيث أجرها منحصر ما بين 2200 و 4000 دج وأكثر ، وأعلى نسبة جزئية لهذه الفئة تساوى 83ر10 ٪ منها 63ر9 ٪ من المتكونين وهذه النسبة تمثل فئة الاطارات ، والجزء الباقي أى نسبة 04ر12 ٪ غير متكونون .

3 - ونجد حوالي 47ر20 ٪ كنسبة كلية تمثل ذوى الأقدمية المتراوحة ما بين 6 و 10 سنوات وذوى الدخل المتراوح ما بين 2200 و 3700 دج ما عدى 20ر1 ٪ من الذين يتراوح أجرهم بين 4000 دج وأكثر . حيث نجد نسبة المتكونين من هذه الفئة تصل الى 06ر18 ٪ وغير المكونين حوالي 87ر16 ٪ .

4 - أما نسبة 45ر14 ٪ فتمثل فئة العمال ذوى الأقدمية التي تقل عن 5 سنوات والتي يتراوح أجرها ما بين 2200 و3700 دج وأعلى نسبة جزئية لهذه الفئة يمثلها ذوى الدخل المتراوح بين 2200 و 2700 دج بنسبة 02ر6 ٪ حيث تصل النسبة الكلية للمتكونين الى 81ر4 ٪ وغير المتكونين الى 63ر9 ٪ .

5 - وأخيرا فئة العمال الذين تتراوح أقدميتهم ما بين 16 الى 20 سنة شاركوا بنسبة 22ر7 ٪ ، والذين تتراوح أقدميتهم ما بين 21 و 25 سنة فكانت نسبتهم ضعيفة جدا فحددت بـ 41ر2 ٪ .

اذا ما انتقلنا الى الدراسة العمودية لعلاقة الأجر بكل من التكوين والأقدمية نلاحظ أن 97ر40 ٪ هي أعلى نسبة جزئية تمثل ذوى الدخل المتراوح

ما بين 2200 و 2700 دج و الذين لم يتلقوا أي تكوين، و تليها نسبة 15,66 ٪ تمثل ذوي الدخل المتراوح مابين 2800 و 3300دج بدون تكوين ثمّ ذوي الدخل المتراوح ما بين 3400 و 3700 دج و لم يتلقوا أي تكوين بنسبة 13,24 ، و أخيرا نجد أدنى نسبة تمثل ذوي الدخل المقدر بـ 4000 دج و أكثر و لم يتلقوا أي تكوين و ذلك ٪ 1,20 :

و اذا تأملنا الاتجاه العام لعلاقة الأجر بالتكوين و الأقدمية نجده متمركز عند فئة العمال الذين يصل أجرهم الى 4000 دج و أكثر، و ذوي أقدمية مقدرة بـ 26 سنة فما فوق و ذلك بنسبة 9,63 ، لهذا نقول أنّ للأجرة علاقة بالتكوين و الأقدمية بالنسبة لهذه الفئة و هي فئة الاطارات .

و بالرجوع الى باقي الفئات الأخرى فالأمور غامضة تماما حول هذه العلاقة حيث أننا لا نلاحظ استقرار النسب حول متغير وحيد أي التكوين و الأقدمية .

و اذا ربطنا الأجرة بالتكوين نلاحظ على سبيل المثال في خانة العمال الذين تقل أقدميتهم على 5 سنوات وجود نسبة ٪ 3,61 ممن تلقوا تكوينا و يتقاضون أجرا يتراوح ما بين 2800 و 3300 دج في نفس الوقت نجد عمال لهم نفس الأقدمية و لم يتلقوا تكوينا يتقاضون نفس الأجرة و نلاحظ نفس الشيء بالنسبة لباقي الفئات .

و بحساب معامل الارتباط لمعطيات هذا الجدول نتحصل على : 0,02- = ✓ فالارتباط عكسي ضعيف .

لكن اذا ما حاولنا ربط الأجر بالأقدمية نلاحظ أن أعلى نسبة بمعدل الأقدمية تمثله الفئة ذات الأقدمية المتراوحة بين 15,11 سنة بنسبة ٪ 31,33 و في محتوى هذه النسبة نجد اختلاف شديد في الأجر حيث ٪ 16,87 يتقاضون أجرا يتراوح ما بين 2200 و 2700 دج و في نفس المجال نجد حوالي نسبة ٪ 4,82 لهم نفس الأقدمية و يتقاضون أجرا يتراوح ما بين 3400 و 3700 دج .

و من هذا المنطلق نسجل البعد الموجود بين

الأجرة والأقدمية أي لا وجود لعلاقة بين المتغيرين على مستوى كافة العمال ، لكن لدى فئة الاطارات الذين يتقاضون 4000 دج وأكثر وذوي أقدمية ممتدة من 26 سنة وأكثر تتميز لوحدها بالعلاقة القائمة بين أجرها وأقدميتها وتكوينها ، فنلاحظ اذا كيف أن العلاقة بين المتغيرات الثلاث أجر ، أقدمية ، تكوين - قائمة لدى فئة معينة من العمال الأكثر أقدمية والمتكونة في نفس الوقت ، ولا تلعب دورا وتتقلص هذه العلاقة تدريجيا من فئة التحكم الى المنفذين .

والسؤال الذي يطرح لسد هذا الفراغ هو ... أن الأجر مرتبط بالفئة الاجتماعية • المهنية ؟

ب ـ علاقة الأجر بالفئة الاجتماعية ـ المهنية

جدول رقم : 28 علاقة الأجر بالفئة الاجتماعية ـ المهنية :

الأجر / الفئة الاجتماعية المهنية	من 2 200 الى 2700 دج	من 2600 الى 3300 دج	من 3400 الى 3900 دج	من 4 000 وأكثر	المجموع
عمال التنفيذ	34 40,97 %	12 14,45 %	05 6,02 %	—	51 61,44 %
عمال التحكم	02 2,40 %	08 9,64 %	11 13,25 %	—	21 25,29 %
الاطارات	—	—	—	11 13,25 %	11 13,25 %
المجموع	36 43,37 %	20 24,09 %	16 19,27 %	11 13,25 %	83 100 %

علاقة الأجر بمختلف الفئات الاجتماعية المهنية تظهر من خلال معطيات هذا الجدول حيث نلاحظ أن أكبر نسبة تشير الى 43,37 % من مجموع العينة التي يتراوح مرتبها بين 2200 دج و2700 دج حيث تمثلها فئة عمال التنفيذ ب 40,97 % وعمال التحكم ب 2,40 % وتليها نسبة 24,09 % تمثل العمال الذين يتراوح مرتبهم ما بين 2600 و 3300 دج وتشارك في هذه النسبة فئة المنفذين ب 14,45 % وعمال التحكم ب 9,64 % .

أما الذين يتقاضون مرتبا ما بين 3400 دج

و3900 د ج وصلت نسبتهم الى 27٪ ر19 حيث عمال التحكم مثلوا أعلى نسبة ب 25٪ ر13 والمنفذين ب02٪ر6 وأخيرا وبدون تعليق فئة الاطارات شاركت بنسبة 25٪ر13 بحيث يصل مرتبها الى 4 000 دج وأكثر .

ومن طريق هذه الأرقام يمكننا استخلاص أنه بالنسبة لفئة المنفذين كلما ارتفع حجم الأجرة كلما قلت التكرارات لأفراد العينة ، والعكس مماثل بالنسبة لفئة عمال التحكم والتي كلما ارتفع حجم الأجرة كلما كلما ارتفع عدد التكرارات لكن الشيء المشترك للفئتين أنها لا تتجاوز المبلغ المتراوح ما بين 3400 و3900 د ج . أما فئة الاطارات فتجمن قمة الهرم في تقاضي المرتبات ، واذا ما حسبنا معا مل الارتباط لهذا الجدول لمعرفة دلالته الاحصائية فهو كالآتي :

| 47 ر0 = | فالارتباط اذا طردي ضعيف ،

كيف تحصلنا على هذا الارتباط ؟ .

وبهذه المعطيات الأولية يبقى المهم معرفة علاقة الأجرة بمختلف الفئات الاجتماعية . المهنية واذا ما أرجعنا هذه العلاقة الى أرقام هذا الجدول نرى أن العلاقة وطيدة أي كلما صعدنا في سلم الفئة الاجتماعية . المهنية كلما كان الأجر مرتفع لعينة البحث والعكس صحيح .

وكما لاحظنا في الجدول ولدى فئة عمال التنفيذ أنه كلما ارتفع الأجر كلما قل عدد العمال وبهذا تكون فئة المنفذين أكثر الفئات الأخرى نسبة في انخفاض أجرها . ولكن رغم هذا الانخفاض الملحوظ يبقى عمال هذه الوحدة متميزين بخاصية أساسية هو كون أدنى حد للأجور لا يقل عن 2000 دج وهذا بطبيعة الحال ايجابي اذا ما قارناه بوحدات اقتصادية أخرى .

وبهذا المفهوم تكون عملية دفع الأجر أو تقييمها

في هذه الوحدة تعتمد أساسا والى حد بعيد على السلم الذي يحتله الفاعلين أي استنادا الى الفئة الاجتماعية - المهنية ورغم هذا الارتباط بين هذين المتغيرين يبقى مشكل التصنيف مطروح أي ماهي أهم المقاييس والمعايير التي تم وفقها تصنيف أو توزيع العمال على مختلف الفئات الاجتماعية المهنية ؟ .

ومادام المتغيرين الأساسيين وكما رأينا ذلك أي الأقدمية والتكوين لا يشكلان أساس هذا التصنيف فنحن بدورنا نتساءل عن عملية التنقيط والارتقاء الداخلي بهذه الوحدة وكيف يتم تطبيقها ؟ .

وقبل المرور الى المبحث الثاني للإجابة على هذه التساؤلات نود أن نشير الى الطريقة التي اتبعناها لحساب معامل الارتباط قصد اعطاء دلالة احصائية لكل جدول فالطريقة الحسابية الاحصائية المعتمدة هي كالآتي :

طريقة حساب معامل الارتباط :

لقد قمنا بأخذ كمثال هذا الجدول الذي يقيم علاقة بين الأجر والفئة الاجتماعية المهنية على الجدول السابق ، لأنه أكثر سهولة للفهم ولأنه يقيم علاقة بين متغيرين فقط ، ونشير هنا أن الطريقة لحساب الارتباط لا تتغير بالنسبة للجدول الذي يقيم علاقة بين ثلاثة متغيرات أي بإدخال الرائز ،
اذا :

معامل الارتباط : هو العلاقة بين متغيرين أو أكثر

القانون :

$$r = \frac{\Sigma (x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y})}{n \, S_x \, S_y}$$

معامل الارتباط ⟸

$$\bar{x} = \frac{\Sigma x_i}{n} \quad , \quad \bar{y} = \frac{\Sigma y_i}{n}$$

$$S_x = \sqrt{\frac{\Sigma (x_i - \bar{x})^2}{n - 1}} \quad ; \quad S_y = \sqrt{\frac{\Sigma (y_i - \bar{y})^2}{n - 1}}$$

ماهي دلالة هذه الرموز ؟

$\bar{x}$ = المتوسط الحسابي للفئة x

$\bar{y}$ = " " y

x_i = التكرار للفئة x

y_i = " " y

Σx_i = مجموع التكرارات للفئة X
Σy_i = " " " Y

n = عدد التكرارات

SX = الانحراف المعياري للفئة X
SY = " " " Y

اذا لتجسيد هذا القانون نأخذ جدولنا الذي يقيم علاقة بين الأجر والفئة الاجتماعية كمثال ونقول كيف تحصلنا على معاملة للارتباط الذي كما رأينا هو 0,47 = Y ؟

تحصلنا على 0,47 = Y بهذه الطريقة :

القانون : $r = \frac{\Sigma (X_i - \bar{X})(Y_i - \bar{Y})}{n\, SX \cdot SY}$

أولا

X_i	$X_i - \bar{X}$	$(X_i - \bar{X})^2$
51	23,34	544,75
21	−6,66	44,35
11	−16,66	277,55
		866,65

اذا :

$\bar{X} = \frac{\Sigma X_i}{n} = \frac{83}{3} = 27,66$

$$S_X = \sqrt{\frac{\Sigma (x_i - \bar{x})^2}{n - 1}} = \sqrt{\frac{866,65}{3 - 1}} = \sqrt{\frac{866,65}{2}} = \sqrt{433,32}$$

نتحصل على : $S_X = 20,81$

نمر الى حساب = S_Y :

ثانيا

y_i	$y_i - \bar{y}$	$(y_i - \bar{y})^2$
36	15,25	232,56
20	− 0,75	0,56
16	− 4,75	22,56
11	− 9,75	95,06
83		350,74

اذا :

$$\bar{y} = \frac{\Sigma y_i}{n} = \frac{83}{4} = 20,75$$

$$S_Y = \sqrt{\frac{\Sigma (y_i - \bar{y})^2}{n - 1}} = \sqrt{\frac{350,74}{4 - 1}} = \sqrt{\frac{350,74}{3}} = \sqrt{116,91}$$

نتحصل على : $S_Y = 10,81$

... / ...

ـ لنجمع معطيات الجدولين السابقين في الجدول الآتي :

ثالثا

$x_i - \bar{x}$	$y_i - \bar{y}$	$(x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y})$
23,34	15,25	355,93
- 6,66	- 0,75	4,99
- 16,66	- 4,75	79,13
	- 9,75	- 9,75
		430,30

فلنطبق القانون كآخر مرحلة :

$$r = \frac{\Sigma (x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y})}{n \cdot S_x \cdot S_y}$$

ونحصل على :

$$r = \frac{430,30}{4 \cdot 10,81 \cdot 20 \cdot 81} = \frac{430,30}{899,82}$$

$$\boxed{r = 0,47}$$

اذا الارتباط طردي ضعيف

- وبنفس هذه الطريقة المفصلة والتي أدرجناها كمثال سنحسب معامل الارتباط لباقي الجداول قصد اعطاء دلالة احصائية لكل جدول ويكون متبوع بدلالة اجتماعية وهذا استجابة للمنهجية العامة المتبعة خلال هذا البحث .

المبحث 2 : التنقيط

بعد النظرة الموجزة التي قدمناها حول الطريقة التي تتم وفقها تحديد أجور العمال وبما أننا نعالج جزء هام من التنظيم الوطني بهذه الوحدة رأينا أنه غير كاف ترك الأمور كما هي ، لهذا الغرض أدرجنا عملية التنقيط لاكتمال هذه المعالجة ولإيضاح الرؤية أكثر ، لأن التنقيط يلعب دورا هاما بالنسبة لرفع الأجور القاعدية للعمال لاسيما الأجور المنخفضة والمتوسطة .

والتنقيط عبارة عن عملية يتم وفقها تقييم عمل فرد أو جماعة ازاء العمل أو المهمة المنجزة ، وبعبارة أخرى هي طريقة " تقييم قيمة عمل شخص أو فرد ، وفق نسق متفق عليه " 1 .

وهذا المفهوم الذي انطلقنا منه لتوضيح عملية التنقيط بهذه الوحدة الانتاجية ، تصبح اذن طريقة التنقيط ، أو التنقيط عبارة عن مقياس يستعمل لقياس جهد العامل ، بمقابل مكافئة مادية تستعمل كحافز لتشجيع القدرات الفردية والجماعية على العمل .

أما فيما يخص عملية التنقيط بوحدة انتاج الكبريت أسندت مهامها الى رؤساء الورشات ، وبطريقة مفصلة نقول أن لكل ورشة رئيسا يتولى عملية التنقيط عماله حسب الجهود المبذولة والانضباط .

وعملية التنقيط هذه تلعب الدور الرئيسي في دفع العلاوات الفردية للعامل ، وحين تحديد الأجور الشهرية يرجع المسؤولين الى النقاط التي تحصل عليها

Dictionnaire encyclopédique Larousse Paris 1980 - 1
P. 628

كل عامل ، والمرجع الأساسي لتقييم جهد العامل خصصت له مطبوعة تسجل فيها النقاط المتحصل عليها .

ولتوضيح الطريقة ومجموع النقاط التي بامكان أى عامل الحصول عليها أدرجنا الجدول التالي والمعمول به في هذه الوحدة :

جدول رقم : 29

صورة طبق الأصل لجدول التنقيط

UNITÉ : AISSA EL BEY KHALED

PRIME DE RENDEMENT

Mois de: ____________

NOM ____________ PRÉNOM ____________

FONCTION : ____________

CLASSIFICATION ____________

Fiche D'apriciation

Note : excellent de 21 à 25 Bien de 16 à 20 A Bien de 10 à 15

Insuffisant . 0 à 9

paramètres	plafond	1er Notateur	2ème Notateur
volume du travail	SUR 25		
qualité du travail	SUR 25		
application du travail	SUR 25		
assiduité	SUR 25		
totaux	100 pts		

Moyenne [ ]

Le responsable de l'agent — le C.D.U — A.T.U

وعبر هذه المطبوعة المتحصل عليها من ادارة الوحدة والتي تمثل جدول التنقيط نلاحظ اذا أن المقاييس المعتمد عليها في تنقيط العمال هي أربعة :

1 ـ حجم العمل
2 ـ نوع العمل
3 ـ التطبيق أو التحكم في العمل
4 ـ الانضباط

وكانت هذه المقاييس الأربعة تنقط بمائة (100) نقطة أي بمعدل خمسة وعشرين (25) نقطة لكل مقياس ، لكن ما نسجله هنا هو كون الانضباط في العمل له نفس القيمة كباقي المقاييس الأخرى .

ولهذه العملية أي التنقيط هناك نقطتان تعطى للعامل الأولى من طرف رئيس الورشة والثانية من طرف رئيس المصلحة ، أما فيما يخص تقييم عملية التنقيط لكل عامل فهي تتم حسب أربعة ملاحظات جاءت كالآتي :

1 ـ من 21 الى 25 نقطة ، ممتاز حيث تكون الزيادة بالنسبة للأجر القاعدى بمعدل 27٪ .

2 ـ من 16 الى 20 نقطة ، حسن حيث تكون الزيادة بالنسبة للأجر القاعدى بمعدل 20٪ .

3 ـ من 10 الى 15 نقطة ، متوسط حيث تكون الزيادة بالنسبة للأجر القاعدى بمعدل 15٪ .

4 ـ من 0 الى 9 نقاط ، غير كاف حيث تكون الزيادة بالنسبة للأجر القاعدى بحوالي معدل 10٪ .

اذا نرى أن التنقيط يتراوح ما بين 27٪ كحد أقصى للزيادة في الأجر القاعدى ومعدل 10٪ كحد أدنى ، ويبقى هذا التقييم منحصر أو مرتبط الا بالمردودية الفردية للعامل هذا اعلما أن هناك زيادة في

الأجر مرتبطة بالمردودية الجماعية لكافة عمال الوحدة ، ودائما في هذا الاطار الجماعي للمردودية نحاول توضيح هذا المجال بالاستعانة بالمثال التالي:

اذا ماكان الهدف المبرمج في الوحدة هو انتاج ستون (64) مليون علبة كبريت ، وتوصل العمال الى تحقيق هذا الهدف فعلا وة المردود الجماعية تساوى حتما 100 % وبهذه النسبة تكون الزيادة في الأجر القاعدى لكل عامل تساوى 30% .

وهذه الزيادة كما سلف ذكره تساهم في رفع الأجر القاعدى للعمال وتعرف بالعلاوة الجماعية ، وفي نفس الوقت تأخذ بعين الاعتبار علاوة المردودية الفردية أي PRI ، لكن اذا ما تحصل العامل على نقاط قليلة وأقل من المائة (100) نقطة ، ورغم أن الانتاج تحقق بنسبة 100% فان علاوة المردودية الجماعية أي PRC تنقص حتما .

لكن ما نسجله من خلال عملية التنقيط هذه أن التنقيط الفردى للعمال في هذه الوحدة أكثر قيمة من التنقيط الجماعي ، لأنه اذا تحقق مجمل العمال الهدف المبرمج في الانتاج فالعلاوات تبقى رغم ذلك مرتبطة بالمردود الفردى الذى اذا ما كان ضعيفا تكون الاستفادة حتما ضعيفة هي الأخرى .

وبهذا نرى أن عملية التنقيط الفردى يستفاد منها الفرد أكثر مما تستفاد منها الجماعة ، لهذا فان كل عامل يحاول تحسين نقاطه للحصول على علاوات أكبر وبهذا يصبح عمل الجماعة في المستوى والذى يكون منطلقها حسب طريقة التنقيط المعمول بها في الوحدة ، مبنية أساسا على الفرد ، هذا حتى تسود عدالة بين مختلف الأطراف

الفعالية فيما يخص توزيع العلاوات الجماعية.
ورغم هذه المبادرة المشجعة للفرد والجماعة لبذل المزيد من الجهود يبقى مشكل التنقيط الفردي مطروحا ، أي هل بامكان رئيس الورشة الذي يتجاوز عدد عماله الاجمالي أحيانا مائة (100) عامل أن يوفق في تنقيط كل عامل ؟ وهل بامكانه حقا مراقبة كل العمال ويقيّم جهودهم بدقة ؟.

المبحث 3 : الارتقاء الداخلي :

بالاضافة الى الأجر والعلاوات المدفوعة للعمال كمكافئة لهم لما قدموه من جهد ، غير كاف لتشجيع المبادرات الفردية والجماعية لمختلف الفئات الاجتماعية المهنية ، فهناك الارتقاء الداخلي الذي يعتبر بدوره مكافئة واعتراف للعامل عن طريق ترقيته من منصب الى منصب أعلى .

فالارتقاء بهذا المفهوم يبقى عبارة عن عملية تقنية تدخل ضمن خطوات تنظيم العمل للاستمرار الحسن لسيرورة الانتاج ، وتحقيق الهدف الاقتصادي سواء كان بعيد أو قصير المدى ، وتدخل هذه العملية أي الارتقاء ضمن البرامج الأساسية لأية وحدة اقتصادية كانت ، هذا من أجل تحقيق عدة غايات منها المحافظة على فعالية المناصب وتشجيع القدرات الفردية على الانتاج ، ويتحقق هذا المشروع عندما تكون الظروف المناسبة متوفرة ، أى الاعداد المسبق للأفراد وفق مخططات دقيقة تسمح لهم بضمان نجاح المهام التي سوف يتولونها .

نظرا لعدم تمكننا الحصول على مصدر رسمي من الادارة لتوضيح عملية الارتقاء بهذه الوحدة ، أجبرنا الموقف للاستعانة ببعض المعلومات التي قدمت لنا من طرف أحد رؤساء الورشات وهو رئيس ورشة صنع قطع الغيار الذى أوفانا بالتصريحات التالية حول الارتقاء الداخلي لعمال هذه الوحدة :

عملية الارتقاء بوحدة انتاج الكبريت دخلت حيز التطبيق مباشرة بعد التأميمات أى منذ سنة 1963 حيث أسندت هذه المهمة الى رؤساء الورشات الذين يتولون تعيين العمال الواجب ترقيتهم وذلك حسب جديتهم ومهارتهم وتحكمهم في العمل ، واستمرت العملية

العملية الى غاية سنة 1972 حيث أصبحت الادارة العامة للشركة الوطنية لانتاج التبغ والكبريت تتكلف بعقد استشارة مدير الوحدة باعتباره الرابط بين المديرية العامة وعمال الوحدة ، والمدير بدوره يستشير رئيس الورشة لكونه في اتصال مباشر بالعمال ، لكن رغم هذه التشكيلات الاستشارية يبقى القرار النهائي لمدير الوحدة ، وعلى سبيل المثال اذا تقاعد أحد العمال عن عمله يقوم رئيس الورشة باقتراح أحد العمال ليخلفه ذلك المكان وهذا بطبيعة الحال بعد استشارة مدير الوحدة الذى قد يوافق أو يعارض ذلك الاقتراح ، وفي مثل هذه المواقف تطرح عدة تساؤلات حول الكيفية التي تتم وفقها عملية الارتقاء في المنصب سواء كان دائما ارتقاء في الورشة أى الانتقال من منصب الى آخر في اطار الانتاج المباشر ، أو الارتقاء الذى يتم من الانتاج المباشر الى الغير المباشر الى الغير مباشر أى من الورشة الى العمل الادارى .

أ - الارتقاء الداخلي كمصدر للنزاع :

لكي لا تختلط المفاهيم في هذا المجال نشير الى أنه هناك البعض من الباحثين أو المترجمين يستعملون مصطلح التنصيب للدلالة على الارتقاء بمفهوم PROMOTION لكن يبقى الأهم هو حسن استعمال هذا المصطلح في الدراسات السوسيولوجية أو الاقتصادية .

وقد أثارت هذه العملية أى الارتقاء بوحدة انتاج الكبريت جدلا كبيرا لكون الارتقاء له صلة مباشرة برفع أجرة العمال ، ومادام لا توجد هناك مقاييس عامة وواضحة تحدد هذه العملية فالأمر مشكوك فيه لأن هذا الجانب له صلة مباشرة بالجانب التقني لتنظيم العمل وفشل المسؤولين في التحكم في هذه العملية وفق معطيات ثابتة تجعل منه مشكلا اجتماعيا أكثر مما هو تقني حيث يساهم ب ،

تخلق نزاعات بين العمال الذين صرحوا بأن الترقية لاتتم على أساس الكفاءة والمجهودات المبذولة في العمل بل على أساس طرق غير رسمية كالوساطة والمعارف التي تستخدم من طرف المسؤولين المسيرين الذين يسعون الى ترقية البعض من سلم الى سلم آخر ومن منصب الى منصب أعلى لأسباب شخصية ، وتعمل مثل هذه السلوكات على اعاقة مبادرات العمال الحسنة وعلى تنمية الشعور بالمصلحة الخاصة الفردية أكثر من المصلحة العامة ، مما يخلق تعقيدات للعلاقات بين مختلف جماعات وفئات العمل كما يقوى امتداد النزاع الباطني في وسط العمال الذى كما هو معروف لايحمد عقباه .

وبهذه المعطيات تبقى هذه العملية أى الترقية غير خاضعة لمقاييس مضبوطة ، لذا يمكن الحكم أن الارتقاء بمفهومه العملي التقني يكاد يكاد يكون منعدما بهذه الوحدة ، فربما هذا المشكل وحسب تصريحات أحد المسؤولين يرجع أساسا الى السياسة التي جاء بها القانون العام للعامل S.G.T الذى لايشجع عملية الارتقاء حيث نجد أن عامل له نفس العمل بالمقارنة مع عامل آخر لكنهما يختلفان في مبلغ التعويضات الخبرة المهنية أي I.E.P وهذه التعويضات تعطي للعامل حسب الأقدمية والسنين التي قضاها بالوحدة ولا حسب المهارة وما يستهله نوع العمل من تقدير ، وهذا أمر يطرح نوع من الجدل حول تقييم العمل بصفة عامة ودائما فيما يخص الارتقاء الداخلي بهذه الوحدة التي تكون من الانتاج الى الادارة ، أى انتقال العامل من الانتاج الى الادارة تتم عن طريق مسابقة داخلية تنظم تحت رعاية مديرية الوحدة وذلك حسب الضرورة والحاجة لتفادى التشغيل من خارج الوحدة وتكون المسابقة كتابيا وخاصة العمال ذوى مستوى معين .

ولهذه الطريقة جانبان الأول ايجابي تسمح بانتقال عامل بالورشة الى الادارة حيث يكون اكتمال وسط بين العمل الانتاجي المباشر وغير المباشر عن طريق الخبرة التي تحصل عليها العامل بالورشة وتدعيم النقائص المتواجدة بالادارة التي تتجاهل أحيانا الأوضاع التقنية والاجتماعية لعالم الورشات .

أما الجانب السلبي يتمثل في تفاوت الفروق بين العمال ، أي الذين ليس لهم مستوى تعليمي لا يمكنهم المشاركة في المسابقة وهذا يعني عدم مشاركتهم في التسيير والقرار ، وهذا بدوره يخلق صراعات بين فئات العمال أي الفئة المتعلمة وفئة الأميين .

لكن لا يجب حسم الموقف عن طريق هذه المعطيات لأنه حسب رؤساء الورشات الارتقاء من الورشة الى الادارة يتم في سرية تامة ودون أية مسابقة وأضافوا أنه حتى وان كانت هناك مسابقة فهي شعار لتفادى الاحتجاجات أو حتى الاضراب .

II - الظروف العملية لمجلس العمال وأثره على العلاقات الاجتماعية للعمال داخل الوحدة .

إن محاولة التعرف أو الكشف عن سير الأعمال والأسلوب المعتمد لتحقيق الأهداف المبرمجة في أية وحدة أو مؤسسة اقتصادية يتطلب معرفة النظام الرسمي التي تسير عليه تلك الوحدة أو المؤسسة ومن بين مكونات هذا التنظيم الرسمي نجد في قمة الهرم " النقابة ومجلس العمال " هناك من يرى أن هذان الجهازان هما القلب النابض لأية وحدة أو مؤسسة اقتصادية كانت أو اجتماعية .

ونظرة العامل الجزائري لهذا الجهاز هي نظرة احتقار وفقدان الثقة به نظرا لا نحرافه عن الدور المقرر ، لهذا سنحاول معرفة دور النقابة بهذه الوحدة مدعمين بذلك التنظيم المرتبط بها .

لكن قبل التطرق الى ذلك يستحسن أن نشير الى أنه بالنسبة للعامل لم يصبحت الوحدة أو المؤسسة بمثابة المقر الوحيد أين يطرح مشاكله ، وليست الا مشاكل تحسين ظروف العمل بل يطالب بتحسين ظروفه الاجتماعية وبعد ما كان يطرح ذلك على مجلس عمال وحدته انتقل الى مسؤوليه حيث يطرح عليهم مشاكل العمل داخل الوحدة وخارجها فنلاحظ اذن أن فقدان الثقة بالنقابة جعل العامل يقصد مسؤوليه راجيا ايجاد حل للأزمة التي يعاني منها .

لكن حسب التطورات التي عرفتها المؤسسة الجزائرية فان مشكل النقابة لها جذور خاصة وأكثرها مرتبطة بالجانب السياسي : فاستقلالية هذا الجهاز أمر ضروري تتطلبه عدة ظروف سواء الاجتماعية منها أو الاقتصادية ، واذا ما أردنا معرفة سبب أزمة النقابة في بلادنا يمكننا ربطها بتاريخ ظهور التسيير الاشتراكي للمؤسسات G, S, E واذا ما نظرنا

الى الخطاب الرسمي نجد أن التسيير الاشتراكي للمؤسسات جاء لعدة أسباب منها :

- ادخال مفهوم الديمقراطية في الاقتصاد الوطني كمشاركة العمال ومحاربة البيروقراطية .
- تدعيم المؤسسات بالتسيير العقلاني
- حل المشاكل المهنية والاجتماعية للعمال

اذا هنا نرى أن نظام التسيير الاشتراكي للمؤسسات جاء لتسيير ومراقبة قطاع الدولة ، كما يمكننا من جهة أخرى ربط هذا النظام تاريخيا بانعقاد المؤتمر الثالث لحزب جبهة التحرير الوطني سنة 1969 وهي أول خطوة تمهيدية لتحويل المؤسسات الصناعية المسيرة ذاتيا الى قطاع الدولية .

لكن الايديولوجية التي جاء بها مشروع التسيير للمؤسسات هو وجود سياسة محكمة قصد التحكم في الاستثمارات وفي القوة العاملة وانطلاقا من ظهور هذا المشروع " عرف قطاع الصناعة ما بين 1969 و 1971 حركة عمالية اضرابية لم تعرفها الجزائر من قبل مما جعل النقابة تتحول الى جهاز وسط لمساندة الدولة في تحقيق مشاريعها "-1- ومن هنا فقدت النقابة دورها الكلاسيكي في الدفاع عن العمال وحقوقهم .

وبهذا نرى أن النقابة العمالية قطعت أشواطا صعبة نوعا ما فيما يخص وظيفتها داخل المؤسسة .

وانطلاقا من هذه الزاوية سنحاول التطرق الى هذا الجانب والتعرف على هذا الجهاز والمتمثل في مجلس عمال وحدة انتاج الكبريت وذلك بعد فترة الاصلاحات الناجمة من أحداث 5 أكتوبر 1988 ، معتمدين لتحليل

-1 MADI MUSTAPHA : La G.S.E en Algérie 1971-1981 organisation de l'état dans l'entreprise et résistance ouvrière ; 3ème cycle Paris 1982 PP 95-96

على الظروف التي تمت فيها عملية الانتخابات وعن التصورات العمالية لمجلس العمال وعن دوره كجهاز دفاعي وتمثيلي للعمال .

ومجمل القول حول هذا الموضوع أن الغرض الأساسي في ادراج موضوع مجلس العمال هو محاولة الكشف عن تشكيلة جهاز رسمي لمعرفة طبيعة التنظيم الرسمي السائد ، لهذا سنرى ما هي الظروف التي كانت سائدة داخل الوحدة حين اجراء انتخابات مجلس العمال ، وانطلاقا من ذلك سنتعرف اذا ما كانت هناك ضغوطات أو تدخلات غير شرعية أو العكس سادت الروح الديمقراطية الحقيقية المعهود ، والتصريحات التي ركبناها على شكل جدول تبقى خاصة بظروف اجراء الانتخابات ولا بعملية الفرز ، والجدول الآتي يعبر عن ذلك بالارقام والنسب المئوية حسب كل فئة اجتماعية مهنية :

المبحث 1 : ظروف اجراء انتخابات مجلس العمال وميكانزماته العملية :

جدول رقم : 30 يوضح ظروف اجراء انتخابات مجلس عمال الوحدة

الظروف	التكرار			المجموع	النسب %			المجموع
	المنفذين	التحكم	الاطارات		المنفذين	التحكم	الاطارات	
بكل ديموقراطية	31	13	07	51	٪37ر35	٪15ر66	٪8ر43	٪61ر43
وقع نزاع بين المنتخبين	01	01	01	03	٪1ر20	٪1ر20	٪1ر20	٪3ر6
فرضت الادارة أعضاء معينين	10	05	01	16	٪12ر040	٪6ر02	٪1ر20	٪19ر26
أخرى	—	01	02	03	—	٪1ر20	٪2ر40	٪3ر6
لم أحضر خلال الانتخابات	09	01	—	10	٪10ر84	٪1ر20	—	٪12ر04
المجموع	51	21	11	83	٪61ر44	٪25ر26	٪13ر23	٪100

هذه الأرقام تعبر عن ظروف اجراء انتخابات مجلس العمال لآخر فترة أي الا صلاحات مباشرة بعد أحداث 5

أكتوبر 1968 .

ونلاحظ أن حوالي 61,43٪ من مجموع عينة البحث أكد على ديمقراطية إجراء عملية الانتخابات ، لكن هذه الديمقراطية حسب تصريحات العمال كانت الا في تسليم أوراق الانتخاب لكن عملية الفرز تولتها الادارة لوحدها دون مشاركة أي عامل ، وبالمقابل نجد 19,26٪ من باقي العمال أكدوا على أن الادارة فرضت أعضاء معينين في قائمة المترشحين وأكثر الفئات تأكيدا على ذلك هي فئة المنفذين ب 12,04٪ . أما الذين لم يحضروا عملية الانتخابات تصل نسبتهم الى 12,04٪ هي الأخرى . وهنا نتسائل عن غياب هؤلاء العمال ؟ وكانت الاجابة متعددة منهم من صرح أنه كان غائبا والآخرون في عطلة وهناك من قال أنه لم يستدعى للانتخابات .

أما نسبة العمال الذين أكدوا على وقوع نزاع بين المتخوفين فشاركوا بآجونتهم بنسبة 3,6٪ ونفس النسبة نجدها لدى العمال الذين أجابوا بأخرى ، ونقصد بذلك أنهم انتخبوا ولا يعلمون ما هي الظروف التي كانت سائدة آنذاك !

اذا أول ما نسجله من خلال هذه النسب هو عدم استقرارها وكما نلاحظ من خلال الجدول اختلاف شديد في الأرقام سواء كانت مجامعها أو الأرقام الفرعية التي بدورها تختلف من فئة اجتماعية -مهنية الى فئة اجتماعية أخرى ، وربما - ونقول هذا بكل تحفظ - أن هذا التذبذب يرجع أساسا الى عدم وضوح اجراء عملية الانتخاب من جهة والى عدم توفر الاستقرار خلال فترة الانتخاب نظرا للغليان السياسي والتغيرات السريعة التي عرفتها تلك الفترة أضف اليها عدم وضوح الرؤية بالنسبة للمسؤولين والمشرفين على الوحدة فيما يخص التعدد يلات الجديدة .

وبهذا المنوال نستنتج أن ظروف اجراء الانتخاب

لهذه السنة 1989/ 1990 صادفتها عدة ظروف منها جعل جعل أغلب المؤسسات الوطنية تمر بظروف صعبة خصوصا ظاهرة الاضراب التي عمت كل القطر الجزائري وطبيعة العمال يبدو وذلك أمر حتمي نظرا للاصلاحات التي تنتهجها سياسة البلاد الجديدة ، لكن يبقى الأهم في هذا الجزء الجو الديمقراطي الذي ساد الوحدة خلال عملية انتخاب أعضاء المجلس هذا من زاوية ومن جهة أخرى سنحاول معرفة ماهي علاقة باقي العمال بالمنتخبين أو بعبارة أخرى نريد معرفة هل كان للعمال أصدقاء ثم انتخبوا في مجلس العمال ، وكيف أصبحت العلاقة بينهما بعد مرور فترة الانتخابات ، وهذا ما نعبر عليه من خلال أرقام الجدول الآتي :.

جدول رقم 31: يوضح هل كان العمال أصدقاء لمن انتخبوا في مجلس العمال حسب الفئات الاجتماعية المهنية .

الفئات	التكرار: المنفذين	التكرار: التحكم	التكرار: الاطارات	المجموع	النسب %: المنفذين	النسب %: التحكم	النسب %: الاطارات	المجموع
نعم	24	16	11	51	28ر91 %	19ر27 %	13ر25 %	61ر43 %
لا	27	05	—	32	32ر53 %	6ر02 %	—	38ر55 %
المجموع	51	21	11	83	61ر44 %	25ر29 %	13ر25 %	100 %

٪43 ر61 من مجموع العينة صرحوا على أن المنتخبين في مجلس العمال هم أصدقاء لهم أي كانوا يعملون معا ، ويعرفون بعضهم البعض ، ونلاحظ أن فئة الاطارات هي أكثر نسبة في ذلك بـ ٪25 ر13 أي كل أفراد هذه الفئة تربطهم علاقة بأعضاء المجلس . وبالمقابل نجد حوالي ٪ 55ر38 كنسبة اجمالية للذين صرحوا بعدم وجود أية علاقة بينهم وبين أعضاء المجلس وأكثرهم نسبة في ذلك هي فئة عمال التنفيذ بـ ٪53 ر32 .

وسنرى في الجدول الآتي علاقة هؤلاء العمال بأصدقائهم المنتخبين في مجلس للعمال وذلك بعد أن تسلموا مسؤولياتهم الجديدة .

جدول رقم : 32 طبيعة علاقة العمال بأصدقائهم بعد انتخابهم في مجلس العمال .

طبيعة العلاقة	التكرار			المجموع	النسب %			المجموع
	التنفيذ	التحكم	الاطارات		التنفيذ	التحكم	الاطارات	
كما كانت سابقا	13	08	10	31	25,44%	15,64%	19,67%	60,75%
تحسنت	—	01	—	01	—	1,96%	—	1,96%
انفصلت	11	07	01	19	21,55%	13,73%	1,96%	37,24%
المجموع	24	16	11	51	47%	31,33%	21,63%	100%

الغرض من وراء هذا الجدول هو محاولة معرفة طبيعة العلاقة القائمة بين العمال وأصدقائهم الذين تم انتخابهم في مجلس العمال وتبقى نسب هذا الجدول خاصة بالعمال الذين صرحوا بوجود أصدقائهم في المجلس والذين يصل عددهم الى 51 عاملا بنسبة 43,61% لكن الفئات الاجتماعية المهنية الثلاثة .

فنجد حوالي بمجمل النشال حوالي 60,75% من باقي العينة صرحوا على أن علاقتهم باصدقائهم

المنتخبين في مجلس العمال بقيت كما كانت سابقا سابقا أي علاقة عمل وصداقة وأكثر الفئات نسبة في ذلك هي فئة الاطارات ب 19,67٪ وتليها فئة المنفذين ب 25,44٪ ثم التحكم .

وبالمقابل نلاحظ أن حوالي 37,24٪ كنسبة اجمالية للذين صرحوا بأن علاقتهم بهؤلاء الأعضاء قد انفصلت مباشرة بعد أن تم انتخابهم في مجلس العمال . وأكثر الفئات نسبة في ذلك هي فئة المنفذين ب 21,55 ٪ وتليها فئة عمال التحكم ب 13,73٪ والاطارات أخيرا ب 1,96 ٪ كأدنى نسبة .

وعند محاولة معرفة السبب في انفصال هذه العلاقة بين هؤلاء العمال ، تعددت الأسباب ، الا أن السبب المشترك والذى صرح به أغلب العمال ، هو كون هؤلاء المنتخبين غير مخلصين فبعد حصولهم على الكرسي تناسوا العمال ومطالبهم واشتغلوا بأنفسهم .

لكن البعض الآخر من العمال يرون أن المشكل ليس في أعضاء المجلس لكن في الادارة ، اذ قالوا أنه مادام المجلس غير مستقل وخاضع لأحكام الادارة ، اذا لا فعالية له .

هذا من جهة ومن جهة أخرى نجد أن فئة الاطارات هي أكثر الفئات حظا في المحافظة على علاقتهم بأعضاء مجلس العمال ، ولا نجد هناك من صرح أن علاقته بأعضاء المجلس تحسنت بعد الانتخاب سوى عاملا واحدا وبنسبة ضئيلة تساوى 1,96 ٪ ، وان دل هذا فانه يدل على أن انتقال العامل من الورشة الى الادارة وتحمله مسؤولية جديدة تحدث أو يشكل فجوة بينه وبين من بقي في الورشة ونقول هذا في ظل تبعية مجلس العمال للادارة في القرار والتنفيذ ، ويبقى مهم جدا معرفة هل تم وان اجتمع مجلس العمال لدراسة موضوعا وفي نفس

الوقت نحاول ربط ذلك بمن طالب بالاجتماع لنرى حين هناك ضغوطات من طرف العمال على المجلس وأن الاجتماعات تتم بطريقة مدروسة ومنظمة حسب تطورات الأحداث :

جدول رقم : 33 يوضح هل تم وأن اجتمع عمال الوحدة بمجلس العمال لمعالجة موضوع ما .

الفئات	التكرار			المجموع	النسب %			المجموع
	التنفيذ	التحكم	الاطارات		التنفيذ	التحكم	الاطارات	
نعم	20	11	07	38	24ر09%	13ر25%	8ر43%	45ر97%
لا	31	10	04	45	37ر34%	12ر04%	4ر81%	54ر19%
المجموع	51	21	11	83	61ر44%	25ر29%	13ر24%	100%

من خلال هذه النسب المئوية نلاحظ أن قرابة 45ر97% من مجموع العينة صرحوا بأنهم اجتمعوا بمجلس العمال وأكثر الفئات مشاركة في هذه النسبة هي فئة الاطارات وذلك بـ 8ر43% وتليها فئة التحكم بـ 13ر25% ثم عمال التنفيذ بـ 24ر09% أما فيما يخص سبب التجمع فيختلف لكن في أغلب الأحيان يكون عبارة عن تجمعات شكلية لتفادى وقوع اضرابات ، أما بالنسبة للذين صرحوا بعدم وجود أى اجتماع خلال السنة قدرت نسبتهم بـ 54ر19% وأكثرهم عمال التنفيذ بـ 37ر34% وتليها فئة التحكم بـ 12ر04% .

فنلاحظ اذن هذا التفاوت في النسب فيما يخص اجتماعات العمال بالمجلس وربما هذا يرجع الى نقص الاعلام وايصال المعلومات للعمال وسنحاول بالمقابل معرفة من كان السباق الى المطالبة بالاجتماعات :

جدول رقم : 31+ يوضح من طالب بالاجتماع :

الفئات	التكرار			مجموع	النسب %			المجموع
	التنفيذ	التحكم	الاطارات		التنفيذ	التحكم	الاطارات	
العمال	09	04	02	15	23ر50 %	10ر53 %	5ر26 %	39ر37 %
المجلس	11	07	05	23	28ر94 %	18ر42 %	13ر15 %	60ر52 %
الادارة	–	–	–	–	–	–	–	–
المجموع	20	11	07	38	52ر52 %	28ر96 %	13ر15 %	100 %

انطلاقا من معطيات هذا الجدول نلاحظ أن حوالي ثمانية وثلاثون (38) عاملا من مجموع عينة البحث أكدت على أنه تم اجتماع مجلس بعمال الوحدة واستنادا على تصريحاتهم سنحاول معرفة من الذى طالب بالاجتماع هل العمال أو المجلس أو الادارة ؟ •

والغرض من هذا هو الكشف عن الدينامكية التي يسير عليها مجلس العمال ومدى تطابقه وواقع الحياة داخل هذه الوحدة الاقتصادية •

اذ ا من خلال النسب المئوية والأرقام البارزة في الجدول نلاحظ أن 60ر52 % من مجموع عينتنا صرحوا أن

الاجتماع تم بطلب من مجلس العمال وأكبر نسبة تأكيدا على ذلك تمثلها فئة التحكم بـ 43٪ ر18 وتليها فئة الاطارات بـ ٪ 15ر13 ثم عمال التنفيذ بـ ٪ 94ر26 (وقراءة هذه النسب تبقى صحيحة الا اذا أخذ ناجحم عينة كل فئة اجتماعية مهنية بعين الاعتبار) ٠

وبالمقابل نجد نسبة ٪ 37 ر39 من باقي العينة صرحوا أن الاجتماع تم بطلب من العمال ٠ والسبب في ذلك يختلف حسب الظروف وسنرى ذلك فيما بعد أما أكثر الفئات نسبة في ذلك هي فئة عمال التنفيذ بـ ٪ 58ر23 وتليها فئة عمال التحكم بـ 53٪ ر10 ثم الاطارات٠

وأخيرا نسجل أنه لم يكن هناك تدخل من طرف الادارة في هذا الموضوع ٠

حسب هذه المعطيات يبقى دافع انعقاد مجلس العمال محصور بين العمال والمجلس والسبب في ذلك يكون المجلس يحاول تفادى الاضرابات ، والعمال يحاولون اسماع صوتهم ، وهذه هي الميكانيزمات المسيطرة على الجو ٠ وسنحاول معرفة عدد مرات انعقاد مجلس العمال خلال السنة لتوضيح الرؤية حول هذا الموضوع :

جدول رقم : 35 يوضح عدد مرات انعقاد مجلس العمال
في السنة حسب اجابات مختلف الفئات الاجتماعية المهنية

الفئات	التكرار			المجموع	النسب %			المجموع
	التنفيذ	التحكم	الاطارات		التنفيذ	التحكم	الاطارات	
عدة مرات	01	–	–	01	2,63%	–	–	2,63%
مرتين	06	03	–	09	15,73%	7,90%	–	23,63%
مرة واحدة	09	04	04	17	23,59%	10,53%	10,53%	44,65%
حسب الأوضاع	04	04	03	11	10,53%	10,53%	7,90%	28,96%
المجموع	20	11	07	38	52,46%	28,96%	18,43%	100%

دائما فيما يخص مجلس العمال نلاحظ من خلال
هذا الجدول تذبذب اجابات العمال الممثلين لمختلف
الفئات الاجتماعية المهنية وذلك حول عدد مرات انعقاد
مجلس العمال في السنة . فنلاحظ أن حوالي 44,65%
صرحوا على أنه ينعقد مجلس العمال مرة واحدة في السنة
وأكثر الفئات نسبة في ذلك هي فئة التنفيذ ب23,59%

وتليها فئة التحكم والاطارات بـ 10,53% لكل واحدة .

أما الذين صرحوا أن المجلس يعقد حسب الأوضاع فشاركوا بنسبة 28,96 % ، أما الذين قالوا أن المجلس يعقد مرتين في السنة تصل نسبتهم الى 23,63% وأكثر الفئات نسبة في ذلك هي فئة المنفذين بـ 15,73% وتليها فئة التحكم بـ 7,90% .

وأخيرا نجد نسبة 2,63% ممن صرحوا أن المجلس يعقد عدة مرات في السنة ومثلت هذه النسبة فئة عمال التنفيذ .

ما يمكن استخلاصه من هذا الجدول هو أن أغلبية العمال صرحوا بأن المجلس يعقد حسب الأوضاع أي اذا ما كان هناك أمر حتمي يتطلب ايجاد حل في أقرب وقت ممكن ، وهذا يدل على أن المجلس دائما في دورات غير عادية ويؤكد هذا عن عدم وجود برمجة محكمة ووقائية يسير عليها المجلس لتفادي الأزمات ، هذا علما أن " لمجلس عمال الوحدة حق في عقد أربعة اجتماعات عادية في السنة " - 1 - اذا حسب هذا التشريع للمجلس أربعة دورات عادية يمكنه عقدها في السنة وفي نفس الوقت هذه المادة مدعمة بأخرى تقول " يجوز لكل من المجلسين (أي مجلس الوحدة أو المؤسسة) أن يعقد اجتماعات غير عادية في حالات أخرى " -2 - فنلاحظ اذا أن الجزء الثاني من نفس المادة يسهل مهمة مجلس العمال حيث يمكنه عقد اجتماعات غير عادية وذلك حسب

- 1 - لقد تم دمج المادة 40 و 41 من الأمر 71 - 74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 يتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات .

-2 - نفس المادة والمصدر .

حسب الظروف السائدة في الوحدة أو المؤسسة .

وإذا ما حاولنا مقارنة ما نصت عليه هذه المادة وما هو عليه مجلس عمال وحدة اشتان الكبريت فلا ينطبق عليها الا الجزء الثاني من المادة 40 - 41 . لأن الاحصائيات أعطتنا 44,65% ممن قالوا أن الاجتماع يتم مرة واحدة في السنة وهذا غير كاف ، علما بأن بامكان المجلس عقد أربعة اجتماعات ، ونجد من جهة أخرى أن 20,96% صرحوا أن الاجتماعات تتم حسب الأوضاع ، وما نخرج به كنتيجة جزئية هو أن المجلس نظرا لعدم عقده دورات عادية مع العمال خلال السنة تجعله يلجأ الى الدورات غير عادية ونعني بها (حسب الظروف) وسنحاول تدعيم هذا المحتوى بعبر أراء العمال لنرى هل حقا مجلسهم يمثلهم ويدافع عن حقوقهم :

المبحث 2 : دور مجلس العمال وأثره على العلاقات الاجتماعية للعمال داخل الوحدة .

جدول رقم : 36 يوضح هل حقا مجلس العمال يمثل كافة عمال الوحدة ويدافع عن حقوقهم .

الفئات	التكرار			المجموع	النسب %			المجموع
	التنفيذ	التحكم	الاطارات		التنفيذ	التحكم	الاطارات	
نعم	09	06	04	19	10,24%	7,22%	4,81%	22,07%
لا أدري	08	04	02	14	9,63%	4,81%	2,40%	16,04%
لا	34	11	05	50	40,96%	13,25%	6,02%	60,23%
المجموع	51	21	11	83	61,44%	25,20%	13,25%	100%

ان نسبة 60,23% من مجموع عينة البحث أكدوا على عدم فاعلية مجلس العمال في الدفاع عن حقوقهم وأكثر الفئات المهنية الاجتماعية نسبة في ذلك هي فئة المنفذين بـ 40,96% وحوالي نصف عينة الاطارات أكدوا على ذلك حيث وصلت نسبتهم الى مايقارب 6,02% وتليها فئة عمال التحكم بـ 13,25% ، وفي مثل هذا التحليل يجب أخذ حجم عينة كل فئة اجتماعية مهنية بعين الاعتبار من جهة أخرى نجد حوالي 22,07% صرحوا بفاعلية

مجلس العمال في الدفاع عن حقوقهم .
أما نسبة 16,34% من باقي العينة تحفظوا في الاجابة حيث صرحوا أنهم لا يدرون شيئا عن مجلس العمال .
ان نسبة 60,23% ممن أكدوا على عدم فاعلية مجلس العمال أرجعوا ذلك الى سبب واحد وهو عدم استقلالية مجلس العمال كجهاز رسمي والى عدم وعي المسؤولين المنتخبين في هذا المجلس ، لكن عدم استقلالية مجلس العمال بجمله يشكوا من تبعية ادارية وبيروقراطية تعرقل أعماله وتوجيهاته كجهاز تمثيلي للعمال ، ومادام مجلس العمال غير مستقل فهو عبارة " عن جهاز ايديولوجي للدولة وكل ما يقوم به العمال من محاولة للدفاع عن حقوقهم فالنقابة ومجلس العمال يحاول افشاله وتلك النزاعات التي تحدث تنقلب ضد الطبقة العاملة " - 1 - .

وبهذا نرى أن مجلس العمال كان يعمل وفق توجيهات خاصة تصدرها الادارة الوصية وفق السياسة العامة المتبعة في البلاد هذا ما جعل من هذا الجهاز يشكوا من ضغوطات لا تسمح له بالقيام بدوره المتمثل في تمثيل العمال والدفاع عن حقوقهم لأن " الوسيلة الوحيدة للعمال في تلبية وتحقيق حاجياتهم المرتبطة بالانتاج والحياة الاجتماعية تكمن في استقلالية النقابة ومجلس العمال " - 2 - .

اذا من هذا المضمون يظهر أن استقلالية مجلس العمال أمر حتمي وهذا راجع بطبيعة الحال الى الدور الحساس الذي يلعبه هذا الجهاز في الربط والتنسيق

1 - CHIKHI-SAID : institutions syndicales & Formation Sociale . D.E.S des Sciences Politiques ALGER - MARS 1977 PP. 108-114

2 - IBID PP 108-109

بين العمال من جهة وبين العمال والآفاق المسطرة للوحدة أو للمؤسسة الاقتصادية قصد التحكم وتنظيم مجرى العمل لتحقيق الأهداف سواء كانت قصيرة أو طويلة المدى .

لهذا نلاحظ أن المعطيات التي تحصل عليها فيما يخص هذا الموضوع تدل عن عدم تطابق دور مجلس العمال لوحدة انتاج الكبريت مع الواقع العمالي والتذبذب في الأرقام والنسب المتواجدة بالجدول الخاص بذلك تؤكد عن عدم استجابة مجلس العمال لمتطلبات الحياة العمالية داخل الوحدة . ولهذا فما دام هذا الجهاز يخضع لقرار ادارة الوحدة فهو بمثابة وسيلة في يد هذه الأخيرة للسيطرة على الوضع حسب سياستها الخاصة . ورغم كل الأوضاع السائدة والمطروحة حول ماهية مجلس العمال يبقى المهم أن العمال واعون بالمشكل السائد وهو الكامن في عدم استقلالية مجلس العمال ويبقى هذا العنصر هو العائق الحقيقي والوحيد الذي يقف في وجه كل تقدم أو محاولة ذات هدف بناء يريد أن يتبناها مجلس العمال ، ولهذا تبقى المعادلة التي ترى أن حل مشاكل العمال والعمل مرتبطة أساسا بحرية واستقلالية النقابة ، صحيحة ولا تحتاج الى فلسفة أو تحليل .

اذا ما دمنا قد توصلنا الى أن مجلس العمال لا يدافع عن حقوق العمال بل يخدم الادارة واذا انطلقنا من هذا المفهوم فما هو دور مجلس العمال في ايصال القوانين واللوائح التي تصدرها الادارة ؟

جدول رقم : 37 يوضح هل أن مجلس العمال يقوم بإيصال القوانين واللوائح التي تصدرها الادارة مع شرحها للعمال

الفئات	التكرار التنفيذ	التكرار التحكم	التكرار الاطارات	مجموع	النسب % التنفيذ	النسب % التحكم	النسب % الاطارات	المجموع
نعم	13	11	06	30	15ر66%	13ر25%	7ر22%	36ر13%
لا أدري	06	02	02	10	7ر22%	2ر40%	2ر40%	12ر02%
لا	32	08	03	43	38ر55%	9ر63%	3ر61%	51ر79%
المجموع	51	21	11	83	61ر43%	25ر30%	13ر23%	100%

نريد من خلال هذا الجدول التوصل الى الدور الذي يقوم به مجلس عمال وحدة انتاج الكبريت وهل ينسق بين الادارة والعمال عن طريق الوسيطة التي يتميز بها كجهاز رسمي ، وسنرى ذلك من خلال اجابات مختلف العمال حسب الفئات الاجتماعية ·المهنية التي ينتمون اليها ·

اذا 51ر79% كنسبة اجمالية من باقي العمال صرحوا بغياب مجلس العمال فيما يخص التنسيق بينهم والادارة وأكبر نسبة في ذلك تمثلها فئة عمال التنفيذ ب 38ر55% وتليها فئة التحكم والاطارات ،أما الذين أكدوا على أن مجلس العمال يقوم بمهمة التنسيق حقا فشاركوا بنسبة 36ر13% لكل الفئات ، حيث نجد

فئة عمال التحكم والاطارات هم أكثر نسبة في ذلك وهي كالآتي على التوالي 7,22% و 13,25% وتليهم فئة المنفذين وهنا يجب أخذ حجم عينة كل فئة بعين الاعتبار ، أما الذين يتجاهلون دور مجلس العمال فنسبتهم الاجمالية وصلت الى 12,02% .

اذا ما حاولنا حصر دور مجلس العمال كجهاز اعلامي في توعية العمال وذلك استنادا للنسب المئوية المرسومة على الجدول الخاص بذلك ونلاحظ كما سبق التعليق عليه أن معدل 51,79 % اعترفوا بعدم فعالية مجلسهم ضف الى ذلك نسبة 12,02% ممن صرحوا أنهم لا يدرون أي شيء عن ذلك المجلس وهذا ان دل على شيء انما يدل على غياب هذا الجهاز في الساحة العمالية واذا جمعنا النسبتين نتحصل على قرابة 63,0 % من مجموع العينة الذين أكدوا على الانعدام والتقاطع بينهم وبين المجلس فيما يخص ايصال القوانين واللوائح التي تصدرها الادارة أو تلك التي تشرعها الهيئات المكلفة بذلك وبالمقابل اذا ما نظرنا الى النصوص الرسمية مقارنين بذلك ما تنص عليه وما هو جار في الميدان نجد أن التناقض واسع جدا وعلى سبيل المثال المادة 47 تنص على أنه في حالة عدم قيام مجلس العمال بدوره وارتكابه لعدة أخطاء " يجوز وقف أو حل مجلس العمال في حالة عجز أو أخطاء جسيمة يرتكبها " - 1 - .

لهذا الغرض اذا ما اعتمدنا على تصريحات عمال الوحدة يجوز حل مجلسهم ، لكن الأمر الواقع يؤكد لنا ماذكرناه سابقا فيما يخص عدم استقلالية هذا الجهاز وخضوعه لقرارات الادارة التي بدورها تخضع للهيئات الوصية ، وبهذا المنوال نصل بالقول أن مجلس عمال

---

1 - الفقرة الأولى من المادة 47 من الأمر 71 - 74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1974 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات .

وحدة انتاج الكبريت فتفقد دوره الأساسي والمتمثل في نقطتين أساسيتين :

الأولى : في الدفاع عن العمال وتمثيلهم .

الثانية : في ترعيتهم كإيصال المعلومات الجديدة -- سواء كانت المرتبطة بالعمل أو بالحياة داخل الوحدة حتى يتمكن العامل من معرفة حقوقه وواجباته .

كاستنتاج لما تقدم حول مجلس العمال كجهاز رسمي وضع من أجل تمثيل العمال والدفاع عن حقوقهم والتنسيق بينهم وبين الادارة في اطار تنظيمي تحدده قوانين ولوائح محكمة لتفادي كل اضطرابات بامكانها أن تعرض الوحدة الى عواقب وخيمة ، لاحظنا من خلال اجابات العمال حسب الفئات الاجتماعية المهنية المتواجدة بهذه الوحدة وجود وجهات نظر متقاربة فيما يخص دور هذا الجهاز والديناميكية التي يعمل بها ، ونقصد بذلك مدى تطابق سياسة مجلس العمال المنبثقة من قرارات نظرية رسمية والواقع العمالي .

ويركز الجداول الخاصة بذلك (أي بمجلس العمال) استطعنا معرفة مكانة هذا الجهاز داخل الوحدة ، وتبقى نظرية السائدة حول ذلك هو اهماله للقضية العمالية وعدم مراعاة مطالبهم أي التهميش الكامل للعمال ، لكن ما نسجله من خلال كافة الأرقام والنسب المئوية المتحصل عليها والتي تظهر في كل الجداول المرتبطة بذلك هو كون فئة عمال التنفيذ أكثر الفئات الاجتماعية المهنية الأخرى تأكيدا على الدور الهامشي لمجلس العمال وعدم فعاليته وتليها فئة عمال التحكم وأخيرا الاطارات .

اذا من ناحية الموقف نجد كافة العمال يرون في مجلس العمال جهازا يخدم مصالح أعضائه ويبعد كل البعد عن قضايا العمال الا أن الرؤية الى ذلك تختلف وهذا الاختلاف بطبيعة الحال مرتبط بالظروف الاجتماعية والمهنية للعامل ، وعلى سبيل المثال أحد عمال التنفيذ صرح لنا قائلا في هذا الموضوع :

" في مجلس العمال بهذه الوحدة تغيب المسؤولية وهذا هو الصحيح " .

ويضيف قائلا :

" أعضاء هذه النقابة قبل الانتخاب يوعدوك ثم

بعد والوا ..... !! " .

وفي مثل هذه الأوضاع نلاحظ أن العامل يشعر بعدم الاطمئنان وغياب الثقة في الذين انتخب عليهم هذا ما يجعل رؤية العامل لمجلس العمال ناقصة جدا .

لكن بالمقابل نجد عاملا آخر ينتمي الى نفس الفئة أي التنفيذ يقول في هذا الموضوع :
" النقابة هنا كي توفي لها القضية تجيبك مثلا طلبنا المطعم فحصل ذلك " .

واذا ما حللنا تصريح هذا العامل فنجد أن الوحدة منذ عشرون سنة لم توفر مطعما لعمالها الا بعد الاضراب الذي قام به العمال مباشرة بعد الاصلاحات التي عرفتها البلاد فاغتنموا الفرصة للمطالبة بالمطعم وما كان على مجلس العمال الا تلبية ذلك .

واذا ما أردنا معرفة درجة وعي العمال فنجد أحد العمال من نفس الفئة يقول في الموضوع :
" مادام الديموقراطية ماكاش اذا مجلس العمال غير موجود " .
ويضيف موضحا :
" ليس لمجلس العمال حرية ، راه مربوط على هذا مايقدرش يخدم خد ستوا " .

استنادا الى هذه التصريحات نلاحظ أن الشيء الجديد هو التناسي البمطالب الاجتماعية والالتفات نحو ماهو موضوعي أي الوعي بالمشاكل التي يعاني منها مجلس العمال والمتمثلة أساسا في خضوعه لقرارات ادارية محضة تجعل منه جهازا اداريا يخضع لوصايا معينة تحدد له الخطوط العريضة التي يجب أن يتبعها وهذا ما صرح به أحد العمال .

وبالمقابل نجد فئة عمال التحكم الذين لا يختلفوا في الرؤية مع المنفذين فيما يخص هذا

الموضوع وصرح لنا أحد عمال التحكم قائلا :

" النقابة في هذه الوحدة كي الفوتبال "FooTball" تدافع على الذين يناصرونها ، لكن ياخويا بكل صراحة الدعوة مطلوقة عقليتي انحوا النقابة خير " .

وهذه النظرة أو التصريح ان دل على شيء انما يدل على خفايا قد تكون مرتبطة بوجود تشكيلات رهطية مبنية على أساس انتماء جهوي أو مجرد تشكيلات قائمة على مصالح داخل الوحدة من بينها النقابة ، وهذا سيكون محور البحث في الفصول القادمة .

وبهذا نصل الى الكشف عن جزء صغير من التنظيم الرسمي السائد بهذه الوحدة والمتمثل في مجلس العمال كجهاز رسمي ، وكشف لنا عدم وجود أي مقاييس يمكن قياس بها فعاليته في تأدية دوره ، هذا ما جعله عبارة عن وسيلة ادارية للسيطرة من جهة ولفرض سياسة من جهة أخرى حتى تتمكن الادارة بمعنى الواسع لتحطيم كل المحاولات العمالية سواء كانت حركة من أجل المطالبة أو أقل من ذلك .

اذا تأملنا في سياق مجلس عمال هذه الوحدة نلاحظ وجود تناقضات بين ما تنص عليه المواد الرسمية وبين ما هو موجود ، وعلى سبيل المثال نجد المادة 26 تحتوي على عدة شروط يجب أن تتوفر لدى المترشح في مجلس العمال من بينها " ألا يكون من الأعضاء المعنيين (أي المترشح) في مجلس الادارة " -1- .

وهذا يعني استقلالية المجلس عن الادارة بالمفهوم الواسع ، لكن الواقع يعطينا عكس ذلك ولاحظنا من

---

1 - جبهة التحرير الوطني : التسيير الاشتراكي للمؤسسات (الميثاق والنصوص التطبيقية) 1975 ص19 المادة 26 .

خلال أعمال هذا المجلس ومن خلال تصريحات العمال أن الادارة هي التي تفرض السياسة الواجب اتباعها ومن جهة أخرى وكما ورد ذلك فيما سبق نلاحظ الغياب التام للبرامج العملية لمجلس العمال حيث سجلنا غياب مشاركة مجلس العمال في رسم سياسة الوحدة اقتصاديا حيث أن هذه الأخيرة تتلقى تعليمات من وصيتها سواء كانت الادارة العامة أو الوزارة حول كل ما يتعلق بالعمل أو العمال ، وهذا يتنافى مع ماجاءت به المادة 43 التي نصت على أنه " يعد مشروع جدول أعمال الاجتماعات ويوجه من طرف مدير المؤسسة أو الوحدة أو الرئيس معا الى سائر أعضاء مجلس العمال وذلك في ظرف ثمانية أيام ويجوز لأعضاء المجلس أن يطلبوا تسجيل كل مسألة تابعة لاختصاصات المجلس ويصادق مجلس العمال على جدول الأعمال النهائية "[1] .

وفي نفس المسار تدخل المادة 25 لتزيد مجلس العمال صلاحيات لتجعل منه جهاز مبني على أسس ديموقراطية حيث تنص بأنه " تتخذ مقررات ولوائح وتوصيات مجلس العمال بأغلبية الأعضاء الحاضرين "[2] .

نلمس من خلال هذه التشريعات أن المسؤولين المشرعين واعون بالدور الفعال الذي بامكانه أن أن يلعبه مجلس العمال نظرا للصلاحيات التي خولت له على شكل مواد رسمية باعتباره جهاز فعال في توعية العمال ومساندتهم ، لكن الواقع المعاش في كل الوحدات أو المؤسسات تعكس لنا ذلك حيث أصبح مجلس العمال جهاز لتكسير كل الحركات العمالية ولهذه المسألة أبعاد سياسية طغت على الجانب الاقتصادي للبلاد .

وأما عن الدور الذي من المفروض أن يلعبه مجلس العمال للتمثيل الأحسن للعمال والوحدة بكاملها

---

1 ـ نفس المصدر السابق المادة 43 ص20

2 ـ نفس المصدر السابق المادة 25 ص 21

قد أجمل في المادة 39 التي تنص على أن مجلس العمال " يسهر على حسن تسيير المؤسسة وعلى زيادة الانتاج وقابليته على التحسين المستمر للجودة وعلى القضاء على التبذير وعلى مراعاة النظام في العمل وتحقيق الأهداف المخطط " - 1 - .

وبهذا نرى أن صلاحيات المجلس تتعدى دوره الكلاسيكي في تمثيل العمال الا أن تصل لا شراف على مصالح الوحدة والاقتصاد الوطني المتمثل في زيادة وتحسين الانتاج والقضاء على التبذير والسهر والحفاظ على النظام في العمل وهذا ما أوكل لمجلس العمال الذى لا يتحقق ذلك الا في ظل الاستقلالية من جهة والصرامة من جهة أخرى .

مجلس العمال أو مجلس النقابة ؟

من خلال الأشواط التي أمضيناها في الوحدة استغلينا الفرصة لكي نجرى بعض المقابلات مع أعضاء مجلس العمال والنقابة محاولين معرفة دور كل جهاز وفاعليته وما هي الأسس التي يعملون وفقها ، ولاحظ البعض من الأعضاء التابعين للمجلس والنقابة على حد أنه لا يوجد فرق بين مجلس العمال والنقابة لكونهم يعتمدون على نفس التشكيلة النظامية وأحيانا حتى في الأشخاص وهذين الجهازين أو المجلسين يجتمعان على السواء لمعالجة ودراسة نفس المشاكل والقضايا التي كما صرح بها أحد الأعضاء ، لاتخرج من قاعات الاجتماعات بل هي وسيلة لكل عضو من المجلس يهدد بها الآخر لأهداف شخصية لكن عموما وما دام مجلس العمال هو الذى يهمنا أكثر يبقى المكتب النقابي التابع لمجلس العمال مكلف بدفع نشاط الوحدة في ميدان الانتاج والتكوين السياسي والايديولوجي وحل المشاكل الاجتماعية ، والى كل هذا ضف عدم التساوى بين الوحدات والمنشآت فيما يخص تنمية

1 - نفس المصدر السابق المادة 39 ص 93 .

الحركة السياسية والنقابية ، فكل هذه الاضطرابات وعدم تحديد الرؤية بالنسبة لكل من مجلس العمال والنقابة راجع أساسا الى " غياب النصوص المحددة لقانون نقابة مجلس العمال مما يؤدى الى تشجيع أكثر للالتباسات التي تدور حول هوية مجلس العمال ومجلس النقابة " -1- .

وهذه الخاصية التي استخلصناها من وحدة انتاج الكبريت والتي تجعلنا نقول أن مجلس عمال هذه الوحدة بمثابة النقابة في نفس الوقت ويمكن الاستدلال بهذا عن عدم وجود تنظيم رسمي خاص لهذا الجهاز يحدد له مساره بل ونقول أنه لا يوجد التطبيق للقوانين الرسمية التي تحدد لكل دوره وعمله وفي نفس الوقت تحدد للعلاقات .

وتقريبا نفس الملاحظات أو النتيجة توصلت اليها احدى الباحثات في علم الاجتماع لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع الصناعي حول التجربة النقابية في الجزائر وأجرت البحث بمركب الحجار بعنابة واستخلصت نتائج جزئية حيث كشفت على "التداخل الموجود بين مجلس العمال والنقابة حتى من حيث الأشخاص أى رئيس المجلس هو رئيس الفرع النقابي " -2 - وأوضحت أن هذه النقطة لا تسمح لكل واحد من الجهازين بتأدية واجبهما كما أضافت " أن أعمال مجلس العمال طغى عليه الطابع النقابي وأدى ذلك الى الاختلاف التام في التفسير النصوص الخاصة بكل جهاز " - 3 - .

---

1 — [illegible] : Les Participations des Travailleurs [illegible] 1971 [illegible] P 93

2 — مناجلية المهيدينة : التجربة النقابية في الجزائر " التسيير الاشتراكي للمؤسسات الممارسة التاريخية والا ج لأربعة مجالس عمالية في مركب الحجار من (1974 1986 رسالة ماجستير . الجزائر 1988 ص 169 .

3 — نفس المرجع السابق ص 193 الفقرة الثانية .

خلاصة الفصل .

بعد هذه المحاولة التي حاولنا من خلالها تحليل أهم المعطيات الميدانية معتمدين على متغيرات أساسية صغناها لربط ماتحصلنا عليه نظريا بالواقع العمالي داخل الوحدة توصلنا الى عدة بينات استطعنا من خلالها تقييم الوضع السائد بالوحدة على غرار مفهوم المتنظم الرسمي التدرجي لأسلوب العمل السائد ولعلاقات العمل الرسمية وبهذا نكون قد كشفنا على جزء هام من طبيعة هذا التنظيم والذى نلخصه عبر هذه المتغيرات كالآتي :.

1 - المرتبات أو الأجرة كانت بمثابة المتغير الأساسي والجوهري حيث لم تكن هناك قاعدة أساسية يمكن الاعتماد عليها لتحديد الأسلوب الذى يتم وفقه دفع الأجور وهذا راجع الى عدة اعتبارات منها غياب وثائق رسمية حول هذه النقطة من جهة والتداخل في الأدوار والمهام والذى زاد الأمور تعقيدا من جهة أخرى ، وكنا قد أشرنا الى ظاهرة متكررة في كل المؤسسات حيث أن نفس العمال يؤدون نفس النشاط لكن الأجرة مختلفة وهذا دفعنا لادخال بعض المتغيرات الأخرى لحسم الموقف كالتكوين والأقدمية لمعرفة مدى ارتباط الأجر بهذان المتغيران لكن النتائج كانت عكس التي توقعناها حيث أن النسب المتحصل عليها تنفي الارتباط بين هذه المتغيرات لدى كل الفئات الا لدى فئة الاطارات حيث الأجر مرتبط بالتكوين والأقدمية ومحاولة أخرى أى ربط الأجر بالفئة الاجتماعية المهنية وجدنا العلاقة قائمة حيث الأجرة تتبع السلم الذى يحتله العامل لكن رغم هذا تبقى عملية تصنيف العمال حسب سلم معين غامضة جدا !! .

2 ـ التنقيط يعتمد على هذه العملية من أجل دفع العلاوات للعمال وذلك حسب أربعة مقاييس وهي حجم العمل ، نوع العمل ، التطبيق أو التحكم في العمل والانضباط ولكل مقياس نقطته الخاصة به ويعتمد كثيرا في هذه الوحدة على التنقيط الفردى وعلى العلاوات الفردية وهذه وهذه المبادرة بدورها تشجع المبادرة الجماعية الا أن هذا التنقيط الفردى يطرح أحيانا تساؤلات حول المنقط وهو الرئيس الورشة ورئيس المصلحة وهل بامكان كل منهما تنقيط كل عامل بدقة ، هذا اذا علمنا أن عدد العمال في كل ورشة على حدى يتجاوز أحيانا المائة (100) عاملا ، وقد تخلق هذه العملية شبه نزاع بين المسؤول والعامل اذا ما أخطأ أحدهما في حق الآخر خصوصا أن التنقيط الفردى له دوران

الأول : في الحصول على العلاوة الفردية .

الثاني : في الحصول على العلاوة الجماعية التي ترتبط بالأولى وفي صميم هذه العملية كلها يبقى حجم الانتاج للوحدة شهريا هو الذى يكون العنصر الحاسم في آخر المطاف .

3 ـ الارتقاء الداخلى : هذا المفهوم حسب شهادة أحد اطارات الوحدة دخل حيز التطبيق منذ التأسيسات أى ابتداء من سنة 1963 وعرفت هذه العملية عدة تغييرات أو تعديلات حول المشرف عنها حيث كانت مسندة لرئيس الورشة باعتباره أقرب المسؤولين بالعمال واستمر هذا الوضع حتى سنة 1972 حيث أصبحت الادارة العامة هي التي تتكفل بهذه العملية بعد استشارة مدير الوحدة الذى بدوره يستشير رئيس الوحدة لكن هذا التسلسل فرض نوع من المركزية حيث كان الهدف الأساسي هو ربط القرار بصاحب السلطة الذى يتمتع بكل الصلاحيات في قبول أو رفض ترقية أى عامل ، وكانت

هذه المبادرة بمثابة الضربة القاضية للقاعدة حيث أصبحت الأولوية للارتقاء موجهة لفئة معينة من العمال التي بامكانها اجراء مسابقة كتابية وعزل الفئة الأخرى وهي الأغلبية من العمال من المشاركة والارتقاء حتى تحسن مستواها المعيشي ٠

أما الارتقاء من الورشة الى الادارة منعدم تماما مما تسبب في خلق فجوة بين العمل الانتاجي المباشر وغير المباشر ، ويمكن تلخيص القول حول عملية الارتقاء أنها تخلق صراعات باطنية بين مختلف الفئات الاجتماعية ، المهنية بعضها ببعض وبينها والادارة ، وهذا بدوره يؤدى الى اختلال التوازن بين الطرفين في الوقت الذى تكون فيه العملية الانتاجية تتطلب تظافر الجهود والتنسيق العملي ٠

وفيما يخص الجزء الثاني من هذا الفصل كما رأينا أدرجنا فيه أهم الخصائص لمجلس العمال باعتباره جانب رسمي يساهم في تنظيم الحياة أو الجو العملي ، والاجتماعي للوحدة لكن تبقى النتائج المتوصل اليها خلال [illegible] الامكانيات التي يعمل وفقها هذا الجهاز الرسمي متوقعة نظرا للتبعية التى عرفها منذ نشوئه وتأسيسه ونظرا لانتشار سمعة هذا الجهاز في المجتمع الكبير باعتباره وسيلة في يد السلطات يستعمل لأغراض سياسية أكثر من أن تكون اقتصادية واجتماعية ٠

وكما رأينا من مختلف الجداول الخاصة بهذا الجانب سجلنا عدة انطباعات وأرقام تدل على أهم الخطوط التي يعمل وفقها مجلس العمال حيث سجلنا حوالي ٪ 43 ر61 كأعلى نسبة لعينة البحث الذين صرحوا بديموقراطية اجراء انتخابات أعضاء مجلس العمال ورأينا أن الأهم من هذا هو معرفة الى أى مدى يتعامل بهذه الديموقراطية لتمثيل العمال والدفاع عن حقوقهم وكانت المفاجاءات متعددة حيث بدأت الصورة الحقيقية

لمجلس العمال تظهر وحتى الاجتماعات السنوية والمشاركات العمالية في ذلك منعدمة كما صرح لنا معظم أعضاء عينة البحث والتي تصل نسبتها الى 54,19 ٪ .
ضف الى هذا كله الدور الهامشي لهذا الجهاز في القيام بمهامه باعتباره ممثل العمال حيث سجلنا حوالي 60,23 ٪ من مجموع العينة أكدوا لنا عن غياب هذا الجهاز تماما وبعده كل البعد عن العمال . وحتى من ناحية التنسيق بين الادارة والعمال الذى من المفروض أن يقوم به مجلس العمال كايصال القوانين واللوائح الجديدة التي تصدرها الادارة للعمال غير فعال حيث أكد لنا ذلك حوالي 79 ٪ ر51 من مجموعة عينة البحث .

وبهذه المعطيات نكون قد كشفنا عن الدور الهامشي لمجلس العمال وكما رأينا ذلك فيما سلف راجع الى عدم استقلالية هذا الجهاز فهو يشكوا من التبعية التي تربطه بادارة الوحدة وهذا ما صرح به أعضاء مجلس عمال بأنفسهم ، لكن ما نسجله في هذه النقطة هو يقظة العمال الذين أدركوا الموقف وأصبحوا لا يهتموا بهذا المجلس الذى طالما أوعد ولم يفي مما أدى الى قطع العلاقات بينهما ونقصد بذلك الثقة فيه مما جعل الصراعاتيقائمة ، حيث أصبح المجلس يكوّن رهطا متميزا في الدفاع عن المصالح الخاصة بأعضائه .

الفصل التاسع

- تحليل وضعية التنظيم الرسمي للعلاقات الاجتماعية في ادارتها العلمي

- تمهيد :

I - وضعية الاتصالات ، وطبيعة العلاقات القائمة بين العامل والمسؤول

المبحث 1 : وضعية الاتصالات الصاعدة والهابطة ومدى تحكم مسؤولي الورشات في سير العمل

المبحث 2 : تصرفات العمال التلقائية وطبيعة العلاقة القائمة بين العامل والسؤول

II - تحليل العلاقة القائمة بين الورشة والادارة واشارعها .

المبحث 1 : علاقات عمال الورشة بعمال الادارة

المبحث 2 : تحليل تصورات العمال للاطار العمل الاداري وللاتحاد العمالي

خلاصة الفصل

I - وضعية الاتصالات وطبيعة العلاقة القائمة بين العامل والمسؤول

المبحث 1: وضعية الاتصالات الصاعدة والهابطة.

اذا ما قبلنا بمفهوم التنظيم الرسمي على انه تنظيم تدرجي يعني بذلك تحديد العلاقات على اساس تدرجي تسلسلي ينطلق من قمة الهرم الى القاعدة حيث تحدد فيه مهام وتصرفات كل العمال حسب سلم اداري معين وهو عبارة عن قوانين ولوائح رسمية تحدد العلاقة بين الرئيس والمرؤوس في اطار عملي تنظيمي واضح المعالم تظهر فيه كل حقوق وواجبات المعنيين.

لكن الاهم يبقى محصورا في معرفة ميادنة المتغيرات الاساسية لقياس الجانب الرسمي لهذه الظاهرة لمعرفة مدى تطابقها مع واقعها او العكس، ونقصد هنا بمصطلح قياس الجانب الرسمي هو معرفة الكيفية التي تطبق بها معظم القوانين واللوائح الرسمية ومعرفة كيفية ملاحظة اثرها واقعيا لكي نكتشف على الجوانب الخفية لهذه الظاهرة.

ولهذا الغرض لا يكفي التركيز على تحليل محتوى اي تنظيم رسمي في اية مؤسسة كانت والحكم عليه عن طريق ما يظهر للباحث بالعين الموجودة لتصرفات العمال، وانما العملية التي ينا ميكيبة في مثل هذه الدراسات السوسيولوجية هو دمج المادة العلمية المتحصل عليها ببعضها البعض، اي ما تحصل عليه الباحث من تحليل لمحتوي التنظيم الرسمي وما لاحظه ميدانيا من تصرفات العمال التلقائية ودمجه بما تحصل عليه من معلومات عن طريق اتصالاته والمقابلات التي اجراها مع

مع مجموع عينته .

واستنادا الى هذا المنطق ستتركز على التنسيق بين مختلف المعطيات المتحصل عليها ويبقى السؤال الاول الخاص بطبيعة التنظيم الرسمي السائد في هذه الوحدة يدور حول ماهي وضعية الاتصال الهابط للمسؤولين بالعمال ؟ وماهي وضعية الاتصال الصاعد للعمال بالمسؤولين ؟ والهدف من وراء هذه التساؤلات هو الكشف عن رؤية مختلف الفئات الاجتماعية المهنية لهذه الظاهرة والجداول الاتيين يوضحان ذلك بالارقام :

أ - الاتصالات الهابطة :

جدول رقم : 38 وضعية الاتصال الهابط للمسؤولين بالعمال حسب الفئات الاجتماعية المهنية

الفئة الاجتماعية المهنية / اتصال المسؤولين	عدة مرات	مرات قليلة	مرة واحدة	ولا مرة	المجموع
عمال التنفيذ	07 8,44 %	02 2,40 %	13 15,7 %	29 34,93 %	51 61,45 %
عمال التحكم	07 8,44 %	02 2,40 %	06 7,22 %	06 7,22 %	21 25,28 %
الاطارات	07 8,44 %	—	02 2,40 %	02 2,40 %	11 13,25 %
المجموع	21 25,32 %	04 4,81 %	21 25,32 %	37 44,55 %	83 100 %

الاتصال الهابط هو الذى يتم انطلاقا من قمة الهرم التنظيمي للسلطة الى القاعدة والجدول يوضح ذلك أى اتصال المسؤولين بالعمال لمناقشة موضوع عمل ، أو لتقديم لهم النصائح والارشادات ومانلاحظه من خلال الأرقام أن مجموع نسبة 44,55% من العمال صرحوا أنهم لم يتم أى اتصال لمسؤوليهم بهم في مدة شهر ، وأكثر الفئات العمالية التي لم يتم الاتصال بها من طرف مسؤوليها هي فئة عمال التنفيذ وذلك بنسبة

34,93 ٪ وتليها فئة عمال التحكم بنسبة 22,7 ٪ ، أما فيما يخص [illegible] العمال حسب تصريحات هذا الأخير فبلغت نسبة 25,32 ٪ وذلك لكل الفئات الاجتماعية . المهنية الثلاثة وذلك بمعدل 44,8 ٪ لكل الفئات كما يظهر ذلك في الجدول . وبحساب معامل الارتباط نحصل على | 0,11 = ∀ | فالارتباط فالارتباط طردي ضعيف .

اذا فيما يخص الاتصال الهابط أي من القمة الى القاعدة فنصف العينة تقريبا اعترفت بانعدام اتصالات المسؤولين بهم وذلك فيما يخص مناقشة مواضيع العمل أو لتقديم الارشادات ونعني بالمسؤولين هم رؤساء الفرق ، رؤساء الورشات ورؤساء المصالح هذا بالنسبة لفئة التحكم والتنفيذ ، ورئيس مصلحة العمال ومدير الوحدة بالنسبة للاطارات ، ويتم ذلك حسب التسلسل في السلطة .

فنسجل من خلال أرقام الجدول أنه كلما هبطنا في التسلسل أي من فئة الاطارات الى فئة التنفيذ كلما انعدم الاتصال أكثر .

ونستخلص من الجدول ثلاث معطيات :

أ ـ الذين اعترفوا باتصالات المسؤولين بهم مرات عديدة في الشهر تمثلهم نسبة 25,32 ٪ لكل الفئات .

ب ـ الذين اعترفوا أنه تم الاتصال بهم من طرف مسؤليهم مرة واحدة أو مرات قليلة في الشهر نسبتهم 30,08 ٪ لكل الفئات .

جـ ـ أما الذين اعترفوا بعدم وجود أي اتصال بين المسؤولين والعمال فمثلوا أكبر نسبة 44,5 ٪ لكل الفئات .

ربما لتساءل عن سبب انعدام اتصالات المسؤولين بالعمال بصفة عامة ، وعن ارتكاز هذه الظاهرة لدى فئة العمال المنفذين ؟ .

ان طبيعة التكنولوجيا المستخدمة في أية مؤسسة انتاجية واقتصادية لها تأثير مباشر على سيرورة العمل ، فما لاحظناه في وحدة انتاج الكبريت هو قدم الآلات المتواجدة بها والتي يعود تاريخها الى التواجد الاستعماري بالجزائر ، اذا فهذه الآلات لم تصبح بحاجة الى تقنيين لتسييرها بل تحتاج الى عمال ذوى خبرة لتصليحها لأن كل قطع غيارها أستبدلت وأدخلت عليها تعديلات من طرف عمال معينون فهم أدرى بطريقة تشغيلها وتصليحها . ففي مثل هذه الأوضاع يصبح العامل على الآلة المستمرة مثلا غير محتاج الى نصائح وارشادات لأن مهمته تبقى محصورة في عمل معين روتيني ، والآلة التي يعمل عليها ليست بحاجة للضبط لأنها تجاوزت حدها ، فمن الممكن أن تعمل شهرا دون توقف وقد تعمل يوما واحدا وتتوقف ، وكل هذه المعطيات تجعل المشرفين على الورشات والعمال يهتمون الا بتصليح الآلات واستمرار الانتاج ، وهنا وفي نفس الوقت يتكون حاجز الاتصال بين المسؤول الذى يشتغل سوى بالآلة والعامل المنهمك في عمله الروتيني الذى لا يخضع لأى معايير تقنية أو تنظيمية بل مرتبط بدوران سلسلة الآلة .

ومن خلال كافة المعطيات المتحصل عليها عن طريق العمال توصلنا الى أن اتصالات المسؤولين مركزة في اتجاه واحد نحو عمال الصيانة خصوصا منهم الميكانيكيون لأنهم السبيل الوحيد

في الوحدة لاستمرار الانتاج وتصليح الآلات .

واجابات العمال حول هذا الموضوع تختلف من فئة الى أخرى وعلى سبيل المثال أحد العمال المنفذين الذى يعمل على الآلة المستمرة يقول «مكاش حوار مع الشاف خدمتي باينة كي تحبس المشينة نحبس معها » أما أحد عمال التحكم وهو مكانيكي يجيب عن هذا الموضوع : «عندما تكون خدمة تتطلب الذقة يزقولي باش آنشوفو كيفاش نخدموها ، لكن عندما يتصل بيا الشاف نعرف بلي الخدمة واعرة مايعرفلهاش» .

أما أحد اطارات الوحدة وهو رئيس الورشة الانتاج يقول «اتصال المسؤولين الاداريين بنا يكون حسب الأوضاع ولا يتوجد هناك تحديد زمني لذلك» ويضيف قائلا حول الطريقة التي يتم بها اتصال المسؤولين بهم : «لكي نتبادل الآراء حول العمل يعقد اجتماع مع المدير ، لكن النتيجة دائما واحدة ، يجب رفع الانتاج وهذا هو سبب الاجتماع» .

من خلال هذه الاجابات المختلفة للفئات الاجتماعية المهنية نلاحظ أولا أن اتصال المسؤولين الاداريين برؤساء الورشات يكون عن طريق عقد اجتماعات رغم أن الغرض دائما هو خاص برفع الانتاج ، لكن هذه الاتصالات لاتمر ولا تستمر الى داخل الورشات لذا يكون اتجاه هذه الاتصالات من المسؤول اداريا الى المسؤول انتاجيا ولاتستمر لتشمل باقي العمال .

وعندما حاولنا معرفة سبب ذلك أجابنا أحد رؤساء الورشات :

«واش أتحب أنقول للخدام ؟ . المشيئة هي تحكم ، تمشي كي تنفح لها أوتحبس كي أتحب» .

لهذا الغرض نلاحظ أن قدم الآلات وعدم التحكم فيها أو التنبؤ بخللها ، يعرقل مجرى العمل وتصبح سيرورة الانتاج تخضع لقدرة الآلة على الانتاج وهذا بدوره يعرقل امكانية برمجة الأعمال الانتاجية والصيانة ويضع حدا لاتصالات المسؤول بالعامل من أجل برمجة أعمالهم ومناقشة مواضيع العمل .

اذا مادام المحيط التقني للوحدة هو الذي يلعب الدور الحاسم في خلق اتصالات بين الرئيس والمرؤوس في اطار عملي ، ومادامت الأصول غير الثابتة أي الآلات قديمة وأدخلت عليها تعديلات جذرية يبقى الحوار قائم اذن بين العامل والآلة وهذا الحوار روتيني ان صح التعبير أي اذا ما وقع خلل في الآلة فالمكانيكي أو حتى العامل البسيط يعرف مكان الخلل وبامكانه اصلاحه ، ومثل هذا الجو السائد بهذه الوحدة يجعل انشغالات المسؤولين متجهة نحو هدف واحد وهو رفع الانتاج وضمان استمراره وتفادي الانقطاع الطويل للعمل حفاظا على استقرار السوق وتفادي حدوث أزمات ، علما بأن مادة الكبريت دائمة الاستهلاك .

ولهذا أيضا نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 44,8٪ من فئة الاطارات أكدت على أن اتصالات المسؤولين الاداريين بهم متكررة عدة مرات وهذا حرصا على رفع الانتاج الذي يطالب به مرارا مدير الوحدة .

ومادام الاتصال الهابط للمسؤولين بالعمال يشكو من نقص كبير نظرا للظروف المذكورة آنفا ، فالعملية تنعكس اذا ما أردنا معرفة الاتصال الصاعد للعمال بالمسؤولين لأنه حسب معطيات المحيط التقني لهذه الوحدة يشكو من

عدة عراقيل وربما هذا يجعل العمال أكثر مبادرة في الاتصال بمسؤوليهم كرئيس المصلحة أو الورشة للحصول على معلومات كافية أو على قطع الغيار وما دام هنا الموضوع مسلم به فيجب أن تكون هناك تسهيلات عملية للعامل عند اتصاله بمختلف المسؤولين . لهذا ومن خلال الجدول الآتي سنحاول عرض وضعية الاتصال الصاعد للعمال بالمسؤولين وذلك حسب مختلف الفئات الاجتماعية المهنية :

ب – الاتصالات الصاعدة :

جدول رقم : 39 وضعية الاتصال الصاعد للعمال بالمسؤولين حسب الفئات الاجتماعية – المهنية .

الاتصال / الفئة الاجتماعية المهنية	صعب	سهل	لم أتعرض لذلك	المجموع
عمال التنفيذ	10 12,04 %	38 45,78 %	03 3,61 %	51 61,44 %
عمال التحكم	03 3,61 %	17 20,48 %	01 1,20 %	21 25,29 %
الاطارات	–	11 13,25 %	–	11 13,25 %
المجموع	13 15,65 %	66 79,51 %	04 4,81 %	83 100 %

الاتصال الصاعد هو الذى يتم من القاعدة الى القمة الى القمة أى من العمال نحو مسؤوليهم حسب تسلسل السلطة والاشراف ، وقد حددنا محتوى هذا الاتصال عند محاولة العمال الاتصال بمسؤوليهم لطلب المساعدة التقنية أو التزود بقطع الغيار أو طلب استفسارات أو معلومات حول موضوع مرتبط بالعمل هذا من جهة ، أو الاتصال يكون نتيجة طلب العامل لتغيير ورشة عمله أو السماح له بالتغيب من جهة أخرى

فنستنتج من الجدول أن نسبة 79,51 % من مجموع العينة صرحوا بسهولة الاتصال بمسؤوليهم سواء كان الهدف لتسوية أوضاع شخصية أو لأهداف عملية داخل الورشة ، وأكثر الفئات المهنية الاجتماعية نسبة في ذلك هم فئة الاطارات بـ 13,25 % علما أن عددهم الاجمالي يساوي احدى عشر (11) اطارا ، وهؤلاء يتصلون باطارات الادارة كالمدير ورئيس مصلحة الانتاج والموظفين لكن هذه السهولة تبقى قائمة الا اذا كان سبب الاتصال مرتبط بالانتاج فقط ، وتلي فئة الاطارات فئة عمال التحكم وأخيرا المنفذين بنسبة 20,48 % و 78,45 % على التوالي وحسب كل فئة .

أما نسبة العمال الذين يجدون صعوبة في الاتصال بمسؤوليهم تصل نسبتهم الى 15,63 % وأخيرا الذين لم يتعرضوا لذلك أي لم يحدث لهم اتصال بمسؤوليهم فشاركوا بنسبة 4,81 % .

وما دام الهدف هنا هو معرفة مدى محاولة اتصال العمال بمسؤوليهم فنجد النسبة الاجمالية لذلك مقدرة بـ 95,16 % أي مجموع الذين صرحوا بصعوبة أو سهولة الاتصال لكن المهم هنا تبقى المبادرة وبحساب معامل الارتباط لنحصل على

| 0,09 - = ∀ | ارتباط عكسي ضعيف .

اذا ودائما حسب هذه التصريحات بالأرقام يبقى العمال (عمال الورشات) هم أكثر اندفاعا لا سماع طلباتهم خصوصا منها المتعلقة بتوفير أدنى الشروط لاستمرار العمال والحفاظ على توفير منتوج الكبريت هذا على عكس معطيات الجدول السابق الخاص باتصالات المسؤولين بالعمال أو ان صح التعبير اتصالات المسؤولين الاداريين بمسؤولي الورشات حيث تتجمد

كل الأوامر نظرا للحاجز الذى يفصلهم عن عمال الورشات والمتمثل أساسا في المشاكل التقنية وانعدام أدنى الشروط لمواجهة هذه الظاهرة السوسيو- تقنية ٠

واستخلاصا لما أفادنا به الجدول من أرقام نصل الى أن فئة الاطارات هم أكثر الفئات الأخرى حضا في الاتصال بمسؤوليهم بسهولة وتليها فئةعمال التنفيذ ثم عمال التحكم ٠

ونجد بالمقابل أن العملل المنفذين هم الذين يجدون أكثر صعوبة في الاتصال بمسؤوليهم هذا اذا ما أخذنا عدد العينة بعين الاعتبار وربطها بعدد عينة كل فئة اجتماعية مهنية ٠

وهنا يجوز القول استنادا الى النسب المئوية المتحصل عليها من خلال الجدول أن فئة المنفذين أكثر صعوبة في الاتصال بمسؤوليهم من فئة التحكم والاطارات ، وفئة التحكم تجد أكثر صعوبة من فئة الاطارات والعكس صحيح أى : فئة الاطارات أكثر سهولة في الاتصال بمسؤوليهم من فئة التحكم وعمال التنفيذ ، وعمال التحكم أكثر سهولة في ذلك من العمال المنفذين (هذا تحليل يبقى صحيح الا اذا أخذنا عدد عينة كل فئة اجتماعية ٠ مهنية بعين الاعتبار وبنفس الحجم) ٠

وعندما حاولنا معرفة سبب هذا الفرق يقول أحد الاطارات وهو رئيس ورشة : « 28 سنة عمل في هذه الوحدة في الحقيقة أنا هو ربها أنا هو الديريكتور ، كي أنحب أنديرحاجة الديريكتور ماعندوا ما يقول » ٠

أما أحدعمال التحكم فيجيب عن هذا الوضع « ليس هناك مشكل في الاتصال بالمسؤول لأنه يعمل معنا في نفس

الورشة » وبالنسبة لفئة المنفذين يقول أحد العمال : « الاتصال بالشاف سهل ، لكن الحاجة الواعرة هي الاجابة ، ساعات ايقول ايه ساعات ايقول لالا هذا هو ! ! » .

اذا من خلال هذه المعطيات تكشف على أن العمال هم أكثر مبادرة في الاتصال بمسؤولهم سواء كان الأمر متعلق بظروف العمل أو بالحالة الشخصية للعامل .

وما يدل هذا الى من الوضع الصعب الذى يعيش فيه العامل في ورشته وقد كشفنا من خلال مرورنا بأغلب ورشات الوحدة أن جل العمال تبد وعليهم علاماتعدم الرضا لما يجرى في وحدتهم. كما صرح لنا ذلك أحد العمال « ياخويا راك أتشوف الحالة ، ما كاين والوا يعجب ، الماشينات ماتوا ، الحس أقتلنا ، الحيوط أقريب اريبو ، ما نعرف الخدام آشكون والميكانسيتان أشكون ؟ »

فهذا القول يكفي لكي يثبت مجرى العمل في كافة الورشات. فكل شيء قديم سواء كانت الأصول الثابتة أو الغير الثابتة ضف اليها انعدام برنامج تسيير الأعمال الذى أدى بدوره الى عدم تحديد المهام والأدوار لكافة العمال حسب الاختصاصات ، وكل هذه الصعوبات والمشاكل تظهر داخل الورشات مما يدفع بالعمال للاتصال بمسؤوليهم لتصليح الوضع ، وهذا ان دل على شيء فهو يدل على استماتة العمال في استمرار الانتاج لتزويد المستهلك بما يحتاج اليه من كبريت .

وبهذا المفهوم العام لظاهرة الاتصالات بين العمال والمسؤولين وبين المسؤول والعامل أى العكس ، تتكون ما يعرف بتسلسل وتدرج الاتصالات مرورا بمستويات متعددة لكنها لا تصل الى القاعدة في معظمها وهذا ماجعل هذا التسلسل ينقسم الى مستويات

مختلفة ، وكما أشار اليها الدكتورعلي الكنز هي ثلاثة :

أولا : " - القمة بعيدة كل البعد على القاعدة وليس لها الوسائل لكي تتحقق من أن القاعدة تستجيب لأوامرها أولا .

ثانيا : - العقل يكاد أن يكون منفصلا عن الجسم حيث الاتصالات تبقى جامدة في المستوى الثاني .

ثالثا : - وهي حيث الوضوح والدقة تتجمد في الحدود السفلى للمستوى الأول أي دائما في حلقة أو تشكيلة المسيرين " - 1 -

وتقريبا نجد نفس المشكل في وحدة انتاج الكبريت لكن الفرق أن هنا العقل منفصل تماما على الجسد وليس يكاد أن يكون ....!

اذا ماركزنا على ظاهرة الاتصالات بهذه الوحدة نلاحظ مسبقا أنها لا تخضع لأية مقاييس علمية التي تتطلب تبسيط المعلومات والأوامر التي تصدرها الادارة الى أن تصل الى العامل البسيط عبر مختلف المستويات ، فالمحتوى أصبح معروفا لدى الاطارات ولدى العمال الا وهو رفع الانتاج لكن كيف يتم تحقيق ذلك ان لم يطرح ولم يناقش ، وحتى من ناحية التنسيق بين العمال والادارة لم نجد هناك مؤشرات تدل على وجود وسيطة تربط الطرفين حيث لاحظنا ان الادارة العامة وذلك عبر مراسيمها تحدد كل سنة وأحيانا كل شهر زيادة في رفع الانتاج ، واذا ما

---

1 - ALI ELKENZ : le complexe siderurgique d'EL HADJAR - une experience industrielle en ALGERIE C.N.R.S Paris 1987 P 139

انتقلنا الى الورشة نجد نفس المعدات الآلية الموجودة منذ الاستقلال ولم يطرأ أى تغيير خاص بذلك لتحقيق الأهداف المسطرة لرفع الانتاج . وهنا يبقى الاشكال قائم والسؤال يبقى مطروحا هل المسؤولين المبرمجين للانتاج يعلمون بالنقص الذى تعاني منه الوحدة في المعدات الآلية ؟ .
أو هل خصصت أموالا لاستيراد الآلات ولم يتم شراؤها والادارة العامة تبرمج على أساس وجود تكنولوجيا جديدة ؟ .
لكن رغم كل هذه العراقيل وبفضل استماتة عمال واطارات هذه الوحدة (أقصد اطارات الورشات) استطاعت هذه الوحدة تحطيم أرقاما قياسية في الانتاج وذلك عن طريق تصليح بعض الآلات التي حرقت وأعيد تصليحها وبفضل تطوعات العمال لاستمرار العمل يوم الجمعة . (أنظر جداول انتاج الكبريت) وسنرى تصريحات العمال حول هذا الموضوع أى مدى تحكم المسؤولين في سير العمل ونقصد بالمسؤولين الذين يشرفون على الورشات كرؤسائها ورؤساء المصالح والمهندسين والتقنيين الذين يسهرون على استمرار الآلات في الانتاج والجدول يوضح ذلك :

ج - مدى تحكم مسؤولي الورشات في سير العمل :

جدول رقم : 104 مدى تحكم المسؤولين في سير العمل حسب مختلف الفئات الاجتماعية - المهنية .

الفئة المهنية الاجتماعية / مدى التحكم	متحكمون جدا	متوسطون	ضعفاء	المجموع
عمال التنفيذ	24 28,91 %	18 21,68 %	09 10,84 %	51 61,44 %
عمال التحكم	13 15,86 %	05 6,02 %	03 3,61 %	21 25,29 %
الاطارات	07 8,44 %	04 4,81 %	-	11 13,25 %
المجموع	44 53,01 %	27 32,51 %	12 14,45 %	83 100 %

أول ماتستنتجه من الجدول هو أن حوالي 53,01 % من العمال أكدوا على تحكم مسؤوليهم في سير العمل وأكبر نسبة في ذلك تمثلها فئة عمال التنفيذ بـ 28,91 % وتليها كل من فئة التحكم والاطارات .

ونجد حوالي 32,51 % من مجموع العمال صرحوا على أن مسؤوليهم متوسطون في عملية التحكم في سير العمل وأكبر نسبة في ذلك

مثلتهـا فئـة المنفـذيـن بـ 68٪ ر21 وتليهـا فئـة التحكم والاطارات وأخيرا ٪ 45 ر14 مـن بـاقـي مجمـوع العمـال أكـدوا علـى ضعف مسؤوليهم فـي التحكم فـي عملية الانتاج وأكبر نسبة من هـذا المجمـوع تمثلـه فئـة المنفـذيـن بـ ٪ 84 ر10 وتليهـا فئـة عمال التحكم . والدلالـة الاحصائية للجدول بحسـاب معـامـل الارتبـاط نتحصـل عـلـى 0,64 ر = ؟ فـالارتبـاط طـردى شـديـد .

وكاستنتـاج نصـل الـى أن معظـم المسؤولين بهـذه الـوحـدة سـواء كـانـوا رؤسـاء فـرق أو رؤسـاء الـورشـات أو رؤسـاء المصـالـح فـهم فـي مستوى معتبر فيمـا يخص التحكم فـي سير الاعمـال هـذا حسب تصريحات العمـال وحسب كـل فئـة اجتمـاعيـة . مهنيـة .

ونفس النتيجـة فيمـا يخص هـذا الموضوع توصلنـا اليهـا وذلك عـن طـريـق الاستفسـارات التي تحصلنـا عليهـا وعن طـريـق الملاحظـة وأحيـانـا بـالمشـاركـة وأحسـن مثـال علـى ذلك هـو وجـود بعض الآلات لـم يبقـى فيهـا سـوى الهيكـل لكـن بفضـل مجهـودات رؤسـاء الـورشـات: الكهـربـاء ـ [الميكـانيـك ـ التلحيـم] استطـاعـو تصليحها وادمـاجهـا فـي عمليـة الانتـاج ، هـذا مـن جهـة ومـن جهـة أخـرى لاحظـنـا وجـود تنسيـق وتفـاهـم بـين رؤسـاء الـورشـات فيمـا يخص تقـاضـي عطـلهـم السنـويـة ، أو أخـذ اجـازات قصيرة المـدى فـهـم يلجـؤون الـى وجـود حـل يـرضـي الجميـع لكـي لا يتغيـبـوا مرة واحدة ولتفـادى انهيـار الانتـاج فكـل منهـم يتقبـل الحـل والبرنـامج المسطـر لذلك ، ضـف الـى ذلك خبرة وأقدميـة العمـال الـذى سبـق وأن أشرنـا اليـه ، خصـوصـا لـدى فئـة الاطـارات الـذيـن ينفـردون بهذه الخاصيـة ليكـونـوا قـوة هجـوميـة ودفـاعيـة ، الهجـوميـة تتمثـل فـي المحـافـظـة علـى استمـرار الانتـاج وبلـوغ الاهـداف المسطـرة ، والـدفـاعيـة تتمثـل فـي تنسيـق الجهـود بـين الورشـات فـي حـالـة وقـوع خلل لأيـة آلـة .

لكن رغم هذه الجهود المبذولة والهادفة أساسا الى استمرار عملية الانتاج تبقى محصورة في نطاق ضيق ، ذلك أن كل التصليحات سواء الميكانيكية أو الكهربائية أوغيرها تبقى غير مضمونة الفعالية وذلك لعدة اعتبارات منها كما سبق الذكر قدم الآلات وانعدام أو فقدان المادة اللازمة والأصلية لصناعة قطع الغيار المناسبة للآلة والغياب الكامل للوثائق الخاصة بالآلات وقد أضاف أحد المسؤولين بهذه الوحدة قائلا في هذا الموضوع : « نحن جديون في العمل ونحبوا عملنا ووحدتنا لكن للأسف اللي راهم الفوق ما حبوشهذا ، أوخلاونا أنطبعوا ، حتى ولات خدمتنا بريكولاج ».

واذا ماحاولنا الحكم على الوضع السائد في هذه الوحدة ولو مؤقتا نلاحظ مباشرة الاهمال التام واللامبالات من طرف المسؤولين ونقصد بهم الاداريين أي ذوى القرار ، ورغم جهود العمال الذى يبذلونه من أجل الحفاظ على استقرار وحدتهم الانتاجية فالنقص التنظيمي يبدو واضحا لكل شخص سواء كان عاملا بالوحدة أو مجرد زائر ، وهذا راجع لعدة أسباب بامكاننا ملاحظتها بالعين المجردة وعلى سبيل المثال هناك ورشة تدعى بورشة التلحيم وتوليد البخلرتغيب فيها أدنى شروط الأمن فالعمال معرضون للخطر كل دقيقة ولاتوجد لديهم ألبسة وقائية خصوصا الذين يقومون بالتلحيم ضف اليها عدم تحديد المهام والنشاطكما صرح لنا أحد العمال بهذه الورشة حول هذه القضية : « المهم هنا هو البريكولاج ، والشاف تاعنا يورني يطلب منا خدمة

خطيرة أو منعرفوهاش أوراك تشوف معايا واحد ماعلبالو واش راه ايدير أو واش رايح إيدير اليوم ولاغدوة ، ۰۰۰۰رانا نطبعوا هذا المهم ».

وعند إنتقالنا الى الورشات الأخرى وجدنا تقريبا نفس الأمر أى لا يوجد هناك برنامجا محكما خاص بتنظيم سرعة الآلات وتدقيقها هذا من جهة ومن جهة أخرى سجلنا تدخلات عدة عمال مهمتهم مراقبة الآلة التي يعملون عليها حاولوا اصلاحها دون توقيف دوران السلسلة وعندما استجوبنا أحد من هؤلاء العمال عن تدخله رغم كون عمله المراقبة فقط أجابنا بحرارة قائلا : «هذه المشينة قطعت أكثر من عشرة أصابع للعمال ، مايقدر حتى واحد اصلحها لأنهم إيخافوها أو ماتقدروش أتحبسوها لأنه اذا حبست يحبسوا معظم الماشينات معها والانتاج يهبط ، وأنا ياخويا لعزيز أنسلكها في كلش» ونظرا لانتشار هذه الظاهرة التي تدل على عدم وجود أي متابعة لتحديد مهام ونشاطات مختلف الفئات الاجتماعية المهنية حتى يتسنى لمجموع عمال هذه الوحدة التحكم في سيرورة العمل والانتاج ، أدرجنا الجدول الآتي لتوضيح هذا الوضع وتدعيمه بمعطيات احصائية تدل عن تصرفات مختلف العمال خلال وقوع خلل في الآلة التي يعملون عليها . ونشير مسبقا أن عمال التحكم والاطارات هم الفئات المعنية بتصليح أى خلل يقع حسب الاختصاصات أى الميكانيكية أو الكهربائية بغض النظر عن الذين يعملون على الآلة :

المبحث 2 : تصرفات العمال التلقائية والعلاقة القائمة بين العامل والمسؤول :

أ - التصرفات التلقائية :

جدول رقم: 41 تصرفات العمال خلال وقوع خلل في الآلة حسب مختلف الفئات الاجتماعية المهنية .

الفئة الاجتماعية المهنية / التصرفات	أصلحها لوحدي	أتصل بالمعني	لا أعمل على الآلة	المجموع
عمال التنفيذ	13 15,66 %	36 43,4 %	02 2,40%	51 61,46%
عمال التحكم	10 12,04 %	09 10,84 %	02 2,40 %	21 25,28 %
الاطارات	05 6,02%	-	06 7,22 %	11 13,24 %
المجموع	28 33,72 %	45 54,24%	10 12,02%	83 100 %

الغرض الأساسي في التعليق على معطيات هذا الجدول يرجع الى الغموض السائد حول عملية تجديد المهام بهذه الوحدة ، حيث لا يوجد هناك معايير تقاس بها مهمة كل عامل ، وهذا راجع للعادة والروتين التي يعيشها العمال ، فالعامل على الآلة مثلا ، أي العامل اليدوي المكلف

بمراقبة علب الكبريت وهي تمر في السلسلة ، يتدخل مباشرة حين وقوع خلل ميكانيكي لاصلاحه رغم أنه بعيد كل البعد عن ذلك .

فنلاحظ اذا أن نسبة 54ر24 ٪ من مجموع العينة صرحوا أن خلال وقوع خلل يتصلون بالمعني أى المختص في ذلك وأكثرهم عمال التنفيذ بـ 43ر4 ٪ .

أما الذين يصلحون الخلل بأنفسهم فشاركوا بنسبة 33ر6 ٪ ونجد :

أ – 15ر6 6 ٪ يصلحونها رغم كون مهمتهم مراقبة السلسلة الحاملة لعلب الكبريت أى يدوية روتينية محضة .

ب – 12ر0 4 ٪ يصلحونها بأنفسهم وهم عمال التحكم فهو من اختصاصهم .

جـ – 6ر02 ٪ وهم الاطارات كرؤساء الورشات وهم أكثر خبرة في ذلك .

وأخير نجد حوالي 12ر02 ٪ لا يعملون على الآلة أى مهمتهم مختصرة على مراقبة سير العمل أو حمل علب الكبريت ، منهم عمال التحكم والمنفذين ومنهم الاطارات المكلفين بضمان استمرارية الانتاج والمراقبة كرؤساء الورشات أو رؤساء المصالح المكلفين بذلك . والدلالة الاحصائية للجدول بحساب معامل الارتباط نتحصل على **ر = 0ر17** فالارتباط طردى ضعيف .

ونلاحظ في نفس الوقت التداخل في المهام الموجود .

بين فئة عمال التنفيذ والتحكم، حيث نجد وكما أشرنا اليه سابقا أن 66٪ ر15 من فئة المنفذين صرحوا بتدخلهم لاصلاح آلتهم في حالة وقوع خلل، رغم كون ذلك من غير اختصاصهم .

وبالمقابل نجد 84٪ ر10 من عمال التحكم صرحوا أنه رغم كون اختصاصهم هو التصليح يتصلون بالمعني وعندما حاولنا الرجوع للاستفسار على ذلك قال أحد هؤلاء العمال "ان عملي الميكانيك لكن عند حدوث خلل أتصل برئيس الورشة لأطلب منه المساعدة وهذا راجع لكون الآلات قديمة واذا ما حدث لها شيء أخطر عند تصليحها أبقى أنا هو المسؤول على ذلك" .

وهنا نلاحظ أن غياب برنامج يحدد مهمة كل عامل ومسؤوليته يجعل العمال مضطربين في أخذ أية مبادرة وهذا قد يكون عقدة للعامل تجعله يشك في قدراته .

لكن من جهة ثانية نلاحظ دائما من خلال الجدول ولدى نفس الفئة أي التحكم حوالي 04٪ ر12 يتدخلون لاصلاح أي خلل دون المرور بمسؤول الورشة .

فنلاحظ اذا التداخل الموجود بين هذه المعطيات فهناك من يفضل المرور برئيس الورشة للقيام بعمل ما وهناك من يأخذ المبادرة دون أية استشارة وان دل هذا عن شيء انما يدل عن غياب عدة متغيرات أساسية تحكم وتنسق جهود مختلف الفئات الاجتماعية المهنية وانعدام برنامج أو تخطيط خاص بتحديد وتوضيح مهمة ونشاط كل عامل حسب اختصاصه من جهة وحسب الأوضاع السائدة في الوحدة علما أن كل ما

يبدو رفي مختلف الورشات تتحكم فيه الظروف التقنية التلقائية والتي بدورها تؤثر على برمجة أعمال الصيانة لأن عملية الانتاج تتم باستمرار دون توقف ولا توجد آلات تعويضية تسمح بتوقيف البعض حتى يتم مراقبتها وصيانتها تفاديا للأزمات ·

المهم في كل ما تقدم لدينا من معطيات سواء التي تحصلنا عليها عن طريق الملاحظة خلال مشوارنا بهذه الوحدة أو التي جاءت عن طريق ملء استمارة البحث لم نتحصل الى الكشف على نوع التنظيم السائد بهذه الوحدة وما هي المقاييس الأساسية التي تسير عليها البرنامج التنظيمي لهذه الوحدة ·

وابتداء من مشكل الأجرة التي تشكل مجلس العمال والنقابة مرورا بمشكل التنظيم والتسيير سجلنا نقطة أساسية تتمثل في البعد الموجود بين القمة والقاعدة وهذا البعد كما سبق الاشارة اليه يرجع الى وجود فراغ في الوسط أي لا يوجد من ينسق بين القمة والقاعدة ، حيث نجد أن القمة في ذاتها جزئين الأولى هي المديرية العامة والثانية هي ادارة الوحدة والتنسيق العملي غير موجود ونعني بذلك الاجتماعات بين الطرفين ، كما سجلنا كذلك عدم استقرار الاداريين وعلى ما يبدو وحسب تصريحات معظم قدماء عمال هذه الوحدة ، أن هذه الوحدة بصفة خاصة وشركة التبغ والكبريت بصفة عامة عرفت منذ عشر سنوات أربعة (04) مدراء عامون (٥) والوحدة (أي وحدة انتاج الكبريت) عرفت تسعة (09) مدراء ، والمدير العام الأخير لهذه الشركة يبدو أنه عقيد في الجيش الوطني متقاعد أسندت له مهمة مدير

عام بهذه الشركة .

وفي نظر كل باحث في علم الاجتماع الاستقرار شيء ضروري في الميدان الاقتصادي لأن المعادلة تدل على أنه اذا كانت القمة مضطربة فالقاعدة تتأثر بذلك .

وكل هذه المؤشرات التي لا تظهر بالعين المجردة بامكان الباحث أن يحس بها خلال جولاته بمختلف ورشات العمل التابعة لهذه الوحدة ، حيث تلاحظ كل العمال تبدو عليهم علامة الكآبة وعدم الرضى ، انهم يعملون ويتقاضون أجرا. هل هذا يكفي ليقول أي عامل أنا أعمل ، هل بامكانه أن يتحصل على مسكن من الوحدة ، وهل بامكانه أن يعمل في ظروف أمنية تقيه من حوادث العمل ، وأخيرا هل بامكان هذا العامل أن يشارك في تحديد مصير الوحدة التي يعمل فيها والمهددة بالاتلاف ؟ انها الأسئلة التي يعيشها يوميا عمال هذه الوحدة لكن رغم ذلك هناك استماتة من طرف هؤلاء العمال والكل يسعى الى تحقيق زيادة في الانتاج ورغم غياب قوانين رسمية تنظم مجرى العمل استطاعوا تنظيم أنفسهم والدليل على ذلك أن خلال بداية العمل تنقطع علاقات الصداقة وتحل محلها علاقات العمل هذا مالاحظناه خارج الوحدة وقارناه بما يجرى داخل الورشات خلال بداية العمل والجدول الآتي أكثر تعبيرا على ذلك في التوضيح على طبيعة العلاقة القائمة بين العامل والمسؤول حسب مختلف الفئات الاجتماعية المهنية :

ب - طبيعة العلاقة القائمة بين العامل والمسؤول :

جدول رقم : 42 طبيعة العلاقة القائمة بين العامل والمسؤول حسب مختلف الفئات الاجتماعية المهنية

طبيعة العلاقة / الفئة الاجتماعية المهنية	علاقة عمل	علاقات شخصية وصداقة	أخرى	المجموع
عمال التنفيذ	48 57ر84%	02 2ر40%	01 1ر20%	51 61ر44%
عمال التحكم	18 21ر68%	03 3ر61%	-	21 25ر29%
الاطارات	07 8ر44%	04 4ر81%	-	11 13ر25%
المجموع	73 87ر96%	09 10ر82%	01 1ر20%	83 100%

لقد تحصلنا على إجابات العمال فيما يخص نوع العلاقة التي تربطهم بمسؤوليهم وذلك عن طريق أسئلة غير مباشرة ثم صنفناها إلى علاقات عمل أو شخصية ثم أخرى ، ومن بين الأسئلة المطروحة منها مثلا : هل رئيس فرقتك أو ورشتك يكلمكم عن أحداث ما وتتبادلون معه

الآراء حول موضوع ما خلال وقت العمل ؟ اذا كان نعم كيف يتم ذلك ؟ ولماذا ؟ . هذا نموذجا من الأسئلة فيما يخص هذه النقطة أي طبيعة العلاقة .

ان نسبة ٪ 95 ر87 من مجموع عمال الفئات الاجتماعية المهنية الثلاث تربطهم علاقة عمل بمسؤوليهم وأكثر الفئات نسبة في ذلك هم المنفذين بما يقرب ٪83 ر57 ثم عمال التحكم بنسبة ٪68 ر21 وأخيرا الاطارات بحوالي ٪ 44 ر8 .

أما فيما يخص تصريحات العمال الذين تربطهم علاقات شخصية بمسؤوليهم ونقصد بذلك القرابة أو الصداقة فتصل نسبتهم الاجمالية الى ٪82 ر10 وأكثر الفئات الاجتماعية المهنية نسبة هي فئة الاطارات وذلك ب ٪ 81 ر4 وتليها فئة عمال التحكم ثم المنفذين ، أما الدلالة الاحصائية للجدول ودائما بحساب معامل الارتباط نتحصل على [66 ر0 = ع] فالارتباط طردي شديد .

اذا النتيجة التي نخرج بها من هذا الجدول هو كون أغلب العمال المنفذين لهم علاقة عمل بمسؤوليهم وهنا يمكن القول وبكل تحفظ أنه لا توجد علاقة أخرى بين المنفذين ومسؤوليهم من غير علاقة عمل وهذا قد يكون مؤشر مسبق لانعدام ظاهرة الجهوية بالوحدة .

والشيء الآخر الذي يلفت الانتباه هو كون فئة الاطارات أكثر نسبة من فئة التحكم والمنفذين ،فيما يخص علاقاتهم الشخصية بمسؤوليهم هذا من جهة ،ومن جهة

أخرى فئة عمال التحكم أكثر من فئة المنفذين نسبة في نفس المجال .

اذ اكلما انتقلنا من فئة اجتماعية - مهنية الى فئة اجتماعية - مهنية أعلى كلما ارتفعت نسبة العمال الذين لهم علاقة شخصية بمسؤوليهم والعكس صحيح ، أي كلما هبطنا في سلم السلطة كلما قلت نفس النسبة .

وربما السبب في هذه الظاهرة كون فئة الاطارات أكثر أقدمية من باقي العمال هذا ما جعل [illegible] تتجاوز علاقات العمل الى أن تصبح علاقة صداقة تلقائية . لكن يبقى الشيء الأهم هو حوالي 87,96 % من مجموع عينة البحث صرحت على أن العلاقة التي تربطهما بمسؤولها هي علاقات عمل ، وهنا نستخلص نقطتين أساسيتين :

<u>الأولى</u> : هي الارادة التي يتمتع بها هؤلاء العمال في السهر على استمرار العمل والحفاظ على مستوى الانتاج .

<u>الثانية</u> : يمكن ربطها بالمشكل التقني الذي تعانيه هذه الوحدة [illegible]

واذا أولنا هذه النقطة الثانية نقول أن المشاكل التقنية المتمثلة في قدم الآلات ونقص الكفاءة لبعض العمال وانعدام برنامج تحديد الأدوار والمهام والتداخل الموجود بين مختلف الفئات الاجتماعية المهنية تجعل عمال هذه الوحدة مهتمون الا بذلك أي السعي وراء مراقبة الآلات وتصليحها في أقرب الآجال وكلهم مجندون لمواجهة أي مشكل سواء

كان خلل مكانيكي أو لمراقبة حريق قد تتعرض له آية آلة وكل هذه الاضطرابات تلعب دورا في الجانب البيسكولوجي للعامل مما لا تسمح له بالتجمع أو بالتحدث مع أحد الاصدقاء هذا ما يقلل من انتشار اتصالات الصداقة داخل هذه الوحدة خلال أوقات العمل ، لكن قد يدفع بالعامل الى الملل وأحيانا الى التغيب أو حتى الى مغادرة الوحدة ، ونجد الأستاذ علي الكنز في أطروحته لنيل دكتورة دولة وقد أشار لذلك حيث وضح أن " الآلة التي تعمل كثيرا تتطلب اصلاحات وتجديد لكن العامل الذي يعمل كثيرا قد يصاب بحادث وهذا يدفعه الى الاثارة والانفعال الشديد وقد يستقيل من عمله "ـ 1 ـ واذا رجعنا الى الدراسة التي أجريناها نجد تقريبا نفس المعطيات فالآلات قديمة جدا وأجبر ذلك ادخال عليها تعديلات هذا أدى الى تعب العمال في بذل المزيد من الجهود لتحقيق ذلك وهذا بدوره أدى لوقوع حوادث عمل خطيرة وأحيانا تدفع بالعامل الى التغيب أو الى الاستقالة أو الى طلب تعيين في شركة أخرى لأنه سئم من الوضع الذي يعيش فيه واذا ما أردنا الاجابة على ذلك بالأرقام نسجل أن عدد الغيابات للعمال التابعين الى هذه الوحدة متعددة ومتكررة وهي كالآتي :

*غيابات مسموحة - 995 سنة 1988

" " - 401 سنة 1989

غيابات غير مسموحة - 382 سنة 1988

---

1 - A.ELKENZ : Monographie d'1 Expérience Indust, op cit P480 Tome 3

* للمزيد من التوضيح أنظر جدول الأيام الضائعة بالملاحق

غيابات غير مسموحة = 504 سنة 1989

اذا هذه الأرقام غنية عن التعليق وان دلت على شيء انما تدل على عدم رضى العمال على وضعهم الاجتماعي والمهني واذا جمعنا بين الغيابات المسموحة والغير مسموحة نتحصل على ما يالي :

377 غياب خلال 1988 و905 غياب خلال سنة 1989

ومن هذه النتائج الميدانية بامكاننا الرد على البعض من الباحثين في علم الاجتماع الذين درسوا هذه الظاهرة أي التغيب وأرجعوها الى " علاقة جدلية أي بين الهجرة المؤقتة والتغيب ،هي أن الهجرة المؤقتة تؤدى الى التغيب والتأخر عن العمل وتشعره بعدم الاستقرار " 1 — .

لكن نشير أو نضيف الى أن الظروف التقنية والمهنية السيئة تدفع بالعامل الى الملل والى عدم التحكم في مجرى عمله مما يدفع به الى التغيب كذلك .

كذلك هناك حالات أخرى يسببها المناخ التقني السيء والقديم بقدم معداته مثل حوادث العمل وسجلت هذه الوحدة أرقاما قياسية في هذا الميدان وهي :

1139 حادثة سنة 1988

1204 حادثة سنة 1989 أي بزيادة 70% ر5 +

وهذا يدل أن قدم الآلات يزيد في عدد الحوادث .

---

1 — محمد بوبخلوف : التغيب أسبابه ونتائجه الخ — على ضوء بعض النتائج الميدانية مجلة علم رقم 2 ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 1986 / ص39 .

III- تحليل العلاقة القائمة بين الورشة والادارة وآثارها :

المبحث 1 : علاقة عمال الورشة بعمال الادارة :

بعدما رأينا ماهي طبيعة العلاقة القائمة بين مختلف الفئات الاجتماعية المهنية الثلاثة التي يجمعها مجال واحد وهي الوحدة الانتاجية بصفة عامة والورشة بصفة خاصة ، وعرفنا ماهي علاقة اطارات هذه الوحدة (العاملون بالورشات) بمسؤوليهم التسلسليين ، وجدنا نوع من النقص في ذلك ان صح التعبير ، لأنه يجب معرفة بصورة عامة علاقة مختلف الفئات الاجتماعية • المهنية بعمال الادارة هذا حتى لا نستثني فئات عمالية أخرى •

والأمر الحتمي الذى أجبرنا على ذلك يرجع أساسا الى المعطيات الميدانية المتحصل عليها ، لأنه لو انطلقنا من زاوية سوسيولوجية لرؤية تصرفات العمال واتصلاتهم اليومية الروتينية لانستطيع عزل الورشات الانتاجية عن الورشات الادارية لأن كلاهما مندمج تحت اسم وحدة انتاجية تتطلب تضافر الجهود والتكامل بين الادارة والورشة من الناحية العملية ، لأن الدراسة التي نحن نسعى من ورائها للوصول الى نتائج هي ذات طابع اجتماعي لهذا لهذا يبقى مفهوم الوحدة الاقتصادية والمصنع " مجموعة عمال يعملون داخل تقسيم تقني وكذلك تسلسلي في في العمل والهدف واحد هو الانتاج فالبعض يقررون والبعض

الآخرينفذ " 1 -.

لهذا فضلنا محاورة عينة بحثنا حول امكانية وجود اتصالات بينهم وبين عمال الادارة أو العكس من أجل معرفة جو الاتصالات السائد بهذه الوحدة وهل لكن مصلحة اتصالات خاصة بها أو هناك تكامن في هذا الميدان والجدول الآتي يوضح لنا هذه النقطة :

---

1 - A.EL KENZ = OP. CIT. P. 480
chapitre 2 - 3 . Tome 3

جدول رقم 43: يوضح هل العمال الورشات اتصالات بعمال الادارة حسب كل فئة اجتماعية مهنية

الفئات / الفئة الاجتماعية المهنية	نعم	لا	المجموع
عمال التنفيذ	21 25,30%	30 36,14%	51 61,44%
عمال التحكم	10 12,04%	11 13,25%	21 25,29%
الاطارات	09 10,84%	02 2,42%	11 13,24%
المجموع	40 48,18%	43 51,79 %	83 100 %

ان الهدف من وراء أرقام هذا الجدول هو معرفة هل هناك اتصال بين عمال الورشات وعمال الادارة وذلك حسب مختلف الفئات الاجتماعية المهنية ونقصد بمصطلح : الاتصالات الاحتكاك والتنسيق الذى من المفروض أن يربط الورشة بالادارة هذا من جهة ومن جهة أخرى هل هناك علاقة ما تربط عامل الورشة بالادارى كالصداقة على سبيل المثال .

اذا نجد حوالي % 79 ر51 كنسبة تمثيلية للذين صرحوا بعدم وجود أى اتصالات بينهم وبين عمال الادارة سواء

كان ذلك على الصعيد العملي أو فيما يخص علاقة الصداقة ، أي الغياب الكلي للاحتكاك بين الورشة والادارة وأكبر جزء مئوي بالنسبة لذلك تمثله فئة عمال التنفيذ وذلك بنسبة ٪ 36,14 وتليها فئة التحكم ب ٪25 ر13 وأخيرا الاطارات

أما باقي العينة الذين صرحوا بوجود علاقة بينهم وبين عمال الادارة تصل نسبتهم الى ٪18 ر84 لكن طبيعة العلاقة تختلف حسب الفئات ، وأكبر جزء مئوي لهذه النسبة الكلية تمثلها فئة الاطارات ب ٪84 ر10 (يجب أخذ حجم كل فئة بعين الاعتبار) لكونهم يتعاملون مع الادارة ولهم أقدمية سمحت لهم باقامة علاقات الصداقة ، وتليها بعد ذلك فئة التحكم ب ٪ 12,04 والمنفذين ب 30 ر25 الذين صرحوا بوجود علاقة صداقة فقط . وبحساب معامل الارتباط نتحصل على 0,65 = ر ✓ فالارتباط عكسي شديد .

وبصفة عامة نقول أن الاتصال بين الورشة ومصالح الادارة حسب هذه الأرقام متوسطة الا أن نوع هذه الاتصالات تختلف من عامل لآخر أي أن هناك من العمال من يعتبرون أن تبادل التحية عند الدخول الى الوحدة يكفي للقول أن الاتصال قائم وهناك من يرى أن التحدث ومناقشة مواضيع عامة في المقهى مع البعض من عمال الادارة دليل على العلاقة الحسنة التي تربطهم ...الخ ، وبالمقابل نجد النسبة الكبيرة ٪ 51,79 تنفي وجود الاتصالات تماما سواء على الصعيد العملي أو حتى علاقة صداقة لكن معظم العمال يصرحون أن العمال القدماء هم أكثر اتصالا بعمال الادارة لأن هؤلاء (أي عمال الادارة) يحتقرون العمال الجدد والأقل منهم أقدمية في الوحدة ونظرا لهذا الاشكال القائم حاولنا عن طريق الجدول

الآتي معرفة بين الأقدمية دور في خلق الاتصالات بين الورشة وعمال الإدارة أو بصيغة أخرى نقول هل العمال القدماء أكثر اتصالا بعمال الإدارة من العمال الأقل أقدمية .

جـدول رقـم :44 علاقة الأقدمية بوجـود اتصالات بين عمال الورشات والادارة •

الأقدمية / الاتصالات	أقـل من 5 سـنـوات	من 6 الى 10 سنوات	من 11 الى 15 سـنـة	من 16 الى 20 سـنـة	من 21 الى 25 سـنـة	من 26 سـنـة فمافوق	المـجـموع
تـوجـد اتصالات	06 7ر22%	02 2ر40%	14 16ر87%	03 3ر61%	01 1ر20%	14 16ر87%	40 48ر17%
ليس هناك اتـصـالات	06 7ر22%	15 18ر08%	12 14ر46%	03 3ر61%	01 1ر20%	06 7ر22%	43 51ر79%
المجموع	12 14ر44%	17 20ر48%	26 31ر33%	06 7ر22%	02 2ر40%	20 24ر09%	83 100%

معطيات هذا الجدول تدل بالنسب على أن حوالي 51ر79 % من مجموع عينة البحث صرحت بعدم وجود اتصالات بينها وبين عمال الادارة وأكثرهم نسبة في ذلك هم ذوي الأقدمية التي تتراوح مابين 6 الى 10 سنوات بنسبة 18ر08 % •

وبالمقابل نجد نسبة 17 ر48% أكدوا على أن الاتصالات بينهم وبين عمال الادارة قائمة لكن اذا ما أردنا معرفة أهمية أو دور الأقدمية في خلق الاتصالات بين الورشة والادارة يمكننا القيام بمقارنة النسب المئوية بعضها البعض •

1 — فيما يخص الذين صرحوا بوجود اتصالات نجد أعلى النسب يمثلها كل من :

أ - الذين لهم أقدمية تتراوح ما بين 11 و 15 سنة بنسبة 16,87٪ ويقابلها ممن صرحوا بعدم وجود اتصالات وبنفس الأقدمية بنسبة 14,46٪ .

ب - الذين لهم أقدمية تتراوح من 26 سنة فما فوق وصرحوا بوجود اتصالات تصل نسبتهم الى 16,87٪ ويقابلها عمال من نفس الأقدمية صرحوا بعدم وجود اتصالات لكن بنسبة 7,22٪ فقط .

2 - أما فيما يخص الذين صرحوا بعدم وجود اتصالات بينهم وبين عمال الادارة والأكثر نسبة هم ذوى الأقدمية التي تتراوح ما بين 6 و 10 سنوات وذلك بنسبة 18,08٪ ويقابلها عمال من نفس الأقدمية صرحوا بوجود اتصالات لكن بنسبة 2,40٪ ، فنلاحظ اذا الاختلاف الموجود هنا وللأقدمية دورا في خلق الاتصالات ولاعطاء دلالة احصائية لهذا الجدول نحسب معامل الارتباط والذى أعطانا | 0,07 | فالارتباط طردى ضعيف .

واذا ما حاولنا الربط بين الجدولين أى الجدول الذى وضح حصول عمال الورشات اتصالات بعمال الادارة حسب مختلف الفئات الاجتماعية المهنية والجدول الذى أقمنا من خلاله العلاقة بين الأقدمية وخلق الاتصالات بين الورشة والادارة نستخلص ما يلي :

1 - الجدول الأول : أى الذى وضح حصول أن العمال الورشات اتصالات بعمال الادارة ، بين لنا نقطة هامة جدا وهي أن عمال التنفيذ أقل اتصالا بعمال الادارة من عمال التحكم والاطارات ، وعمال التحكم أقل اتصالا

بعمال الادارة من الاطارات .

وبالمقابل نجد أن الاطارات أكثر اتصالا بعمال الادارة من عمال التحكم والمنفذين وأخيرا عمال التحكم أكثر اتصالا بعمال الادارة من عمال التنفيذ (يجب أخذ حجم عينة أو فئة بعين الاعتبار) .

2- الجدول الثاني : أي علاقة الأقدمية بوجود اتصالات بين عمال الورشات والادارة ، نلاحظ من خلال معطياته أن التكافؤ موجود بين مختلف الخانات وبين الذين صرحوا بوجود أو عدم وجود اتصالات لكن اذا ما أخذنا تصريحات أقدم العمال بعين الاعتبار أي ذوي ستة وعشرون (26) سنة أقدمية فما فوق نقول أن للأقدمية دورا في خلق الاتصالات لكن بنسبة متوسطة .

لهذا الفرض نقول أن التسلسل في الوظيفة أي للفئات الاجتماعية - المهنية دور كبير في خلق الاتصالات بين عمال الورشات والادارة أي كلما صعدنا في سلم الوظيفة كلما زاد الاتصال والعكس صحيح ، أما الأقدمية فدورها ثانوي لكنها تساهم في نفس الوقت في تدعيم هذه الاتصالات ، لهذا يمكننا الحكم ولو مؤقتا أن ذوي النفوذ ونقصد بهم رؤساء الورشات والمصالح يجدون سهولة في الاتصال بعمال الادارة كما أنهم مجبرون على ذلك لكونهم في تفاعل مستمر مع الورشات والادارة باعتبارها منطلق القرارات والأوامر ، لهذا نجد فئة الاطارات تنفرد بهذه الخاصية أي الاتصالات ، لكن رغم ذلك تبقى هذه الاتصالات عملية تدخل

في الاطار الرسمية وحسب تصريح لمعظم مسؤولا الاطارات فيرون أن هذه الاتصالات اجبارية فرضتها مركزية القرار .

واذا ماحللنا هذه الفكرة المتعلقة بمركزية القرار نجد أنها تضع حدا للعلاقات والاتصالات بين القمة والقاعدة أي أنها لا تسمح بوجود اتصالات بين الطرفين وهي تجعل من المشرف على العمل أو من المسؤول البسيط مجبرا بالاتصال بالمسؤولين الاداريين في حين هذه العملية تقطع الاتصال بين العمال العاملين بالورشات وعمال الادارة ومن هنا تظهر الفجوة بين العمل المباشر والغير مباشر لأن قطع الاتصال بين الطرفين يعني غياب التكامل وتضافر الجهود وهذا يؤثر على سيرورة الإنتاج بصفة عامة .

المبحث 2 : تحليل تصورات العمال للعمل الاداري والاتحاد العمالي

بعد ما حاولنا معرفة العلاقة القائمة بين الورشة والادارة كشفنا على الجانب السلبي في عدم قيام هذه العلاقة وتعميمها ، إذ لاحظنا التباعد المتواجد بينهما رغم كون العملية الانتاجية هي كل متكاملا مثل .

لكن نظرا لطبيعة الدراسة وجدنا أنه من الضروري معرفة الايديولوجية السائدة حول هذا الموضوع أي كيف يرى عمال الورشات أحد قادتهم العاملين بالادارة ، لأن الكشف عن عملية التنسيق بين هذان الطرفين وارجاعه الى أسباب تقنية تنظيمية بحتة غير كاف لكون طبيعة الدراسة التي نحن بصدد انجازها سوسيولوجية وتتطلب ادماج أو الربط بين مختلف الظواهر والعوامل أي التقنية منها والاجتماعية هذا حتى نكون قد جمعنا الشمل حول هذه الظاهرة ، هذا علما أن المجتمع الجزائري كما بينته عدة دراسات يتميز بتمسك الفرد أو الجماعة بمبادئ لا يتخلى عنها ويدمجها في معظم الأحيان بحياته العملية ، لهذا نلاحظ انتقال بعض العادات والتصرفات أو بالأحرى بعض المعايير الاجتماعية الى المؤسسة التي يعمل فيها العامل الجزائري ويتعامل بها تلقائيا مع مجموع العمال الآخرين وقد تتلائم هذه المعايير مع التنظيم أو المحيط الصناعي مما يؤدي الى الى خلق اصطدام عنيف بين المحيطين ، ولهذا حاولنا من جهتنا معرفة الرأي العام لعينة بحثنا حول ظاهرة [illegible] الا وهي كون العامل بالادارة أكثر قيمة

من العامل بالورشة هذا لنكون قد وفقنا نوعا ما في تغطية هذه النقطة الأساسية والجدول الآتي يوضح ذلك :

جدول رقم : 45 يوضح مدى موافقة الفئات الاجتماعية المهنية على أن عمال الادارة أكثر قيمة في الوحدة من عمال الورشات

الفئة الاجتماعية المهنية / الموقف	موافق جدا	موافق	غير موافق	لا أدري	المجموع
عمال التنفيذ	16 19,28 %	05 6,02 %	28 33,74 %	02 2,40 %	51 61,44 %
عمال التحكم	08 9,63 %	02 2,40 %	11 13,25 %	—	21 25,28 %
الإطارات	01 1,20 %	—	10 12,04 %	—	11 13,24 %
المجموع	25 30,11 %	07 8,42 %	49 59,03 %	02 2,40 %	83 100 %

نلاحظ أن نسبة 59,03 % تمثل مختلف العمال الذين لم يوافقوا على أن عمال الادارة أكثر قيمة من عمال الورشات وأكثر الفئات مشاركة في ذلك هم فئة اطارات الورشات بـ 12,04 % وعددهم احدى عشر (11) ثم المنفذين بـ 33,74 % وعددهم الاجمالي (28) وأخيرا عمال التحكم بـ 13,25 % وعددهم الكلي (21 عاملا) . ثم تليها نسبة 30,11 % ممن وافقوا جدا على أن عمال الادارة أكثر قيمة وتترأسهم فئة

المنفذين بـ % 28 ر19 ثم عمال التحكم بـ % 63 ر9 وأخيرا الاطارات .

أما النسبة الكلية الذين وافقوا على نفس المبدأ فشاركوا بـ %42 ر8 .

وأخيرا الذين لا يدرون شيء عن ذلك فنسبتهم قدرت بحوالي 40 ر2 .

لكن اذا جمعنا نسب الموافقين فنتحصل على نسبة % 3 ر25 للمنفذين الموافقين على أن عمال الادارة أكثر قيمة وتليهم فئة التحكم بمجموع %03 ر12 لهذا يصبح لدينا مجموع الموافقين يساوى %53 ر38 باضافة %20 ر1 من الاطارات . وبحساب معامل الارتباط لاعطاء هذا الجدول دلالته الاحصائية ، نتحصل على V=-0,16 فالارتباط عكسي ضعيف .

وبالرجوع دائما الى الفئات الاجتماعية المهنية كمتغير أساسي اعتمدنا عليه كثيرا في التحليل نستمر في ذلك السياق لنقول أن عمال التنفيذ أكثر موافقة من عمال التحكم والاطارات على أن عمال الورشات أقل قيمة من عمال الادارة في الوحدة وعمال التحكم بدورهم أكثر موافقة على ذلك من الاطارات .

وبالمقابل نجد أن الاطارات هم الأكثر عدم موافقة من أن عمال الادارة أكثر قيمة من عمال الورشات وذلك على غرار التحكم والتنفيذ .

عندما حاولنا معرفة سبب هذا الاختلاف

في الرأي من فئة اجتماعية مهنية الى أخرى وجدنا أن لكل منهما رأيته الخاصة في هذا الموضوع وعلى سبيل المثال صرح لنا أحد عمال التنفيذ قائلا : " آحنا الخدامة في لاتولي ايشوفوا لينا كيناس جاهلين أنتاع آتهمبير ديما أموسخين ، لكن أصحاب البيرو لكلاص ،الفوتاي ، التيلفون أو يخلصوا تري بيان " ....

ونستخلص من هذا القول الذى تردد تقريبا من طرف أكبر عدد من عينتنا أن العامل يحكم دائما على المظهر فهو يردد كلمات الشارع دون أن يتحقق من ذلك لأننا بحثنا في هذا الأمر واكتشفنا أن عمال الورشات يتقاضون أجرا أعلى بكثير من أجر عمال الادارة .
أما أحد عمال فئة التحكم يصرح لنا في نفس الأمر " ياخويا أنا عندي الخدام في البيرو ما يشعبش كيما آحنا هو راه قاعد أو حاكم ستيلو أو بعيد على الحس ، لكن آحنا راك تشوف ...... ألخ .
ونلاحظ اذن كيف تتم عملية تقييم الاداريين من طرف عمال الورشات الا أن الشيء المتفق عليه هو كون ظروف العمل تختلف حقا من محيط الورشة الى محيط المكتب وهذه الظروف بطبيعة الحال تتبع نوع النشاط أى من الانتاج الى الادارة ولكل منهما خصائصها .
واذا ما استمعنا الى تصريح أحد الاطارات وهو رئيس ورشة انتاج فالأمر يختلف تماما اذ أنه قال : " الأمر واضح هنا المنتج أكثر قيمة من الاداري ، لوكان الورشات يحبسوا أشكون اللي غبريكي الزلاميت ... ؟ ! والخدام في لاتولي ديما

في نشاط لكن أصحاب البجر ديما في نقطة أو ما يتحركش شوف برك الخلاص (الدراهم) آحنا خير منهم ألف مرة ....الخ .

اذا نستطيع الكشف من خلال هذه التصريحات وملاحظة النقص الموجود لدى الوعي العمالي ، لأن عملية الانتاج تتطلب تنسيق الجهود بين الادارة والورشة لأن عملية الانتاج متكونة من الطرفين متلاحمين وهما المنتجون المباشرون والمنتجون غير المباشرون لكن المهم يبقى كامن في تجاهل العمال لمفهوم الانتاج والمشكل هنا هو مشكل وعي نضيف اليها التباعد الموجود بين الادارة وورشات الانتاج من حيث التنسيق بين الطرفين .ولهذا نلاحظ من بعد مرة ثانية الصراع الباطني أو الخفي الموجود بين العامل بالورشة وعامل بالادارة وهذا الصراع البسيكولوجي ان صح التعبير له تأثيرات سلبية على العامل من جهة والانتاج .من جهة أخرى لكن لو كانت هناك ترقية داخلية للوحدة أي امكانية العامل الانتقال من العمل الانتاجي المباشر الى الادارة يتضح الأمر جيدا لباقي العمال الذين يستفيدون من تجارب هؤلا • العمال عند انتقالهم الى الادارة حيث الأجر المنخفض بالنسبة لعمال الورشات وأين تقل كذلك العلاوات (يبقى هذا التحليل خاص بوحدة انتاج الكبريت وقانونها الداخلي) .

لقد سجلنا فيما تقدم لدينا من مختلف المعطيات المتحصل عليها أن التنسيق بين الورشة والادارة يكاد أن يكون منعدما وربطنا هذا المشكل بنقص التنظيم أو غياب برنامج أو مخطط شامل يعمل من أجل التكامل الوظيفي بين الطرفين اللذان يشكلان هذه الوحدة الانتاجية .

فرغم ضعف الاتصالات بين القمة والقاعدة الذى من المفروض أن يكون الركيزة الأساسية التي تبنى عليها عملية الانتاج ، وجدنا أن القاعدة هي الأكثر مبادرة في الاتصال بالمسؤولين لكن هذه المبادرة العمالية لم تجد من يستقبلها لكي تصل الى مبتغاها نظرا للمشاكل التقنية العويصة التي يعاني منها مناخ هذه الوحدة والذي أدى بدوره الى ارتفاع عدد الغيابات ، والحوادث التي أدت الى وفاة ثلاثة عمال* لكن رغم هذا لم يسجل أي تدخل من المسؤولين لمحاولة توفير أدنى شروط الأمن والوقاية .

وربما نرجع دائما هذه الظاهرة وكما هو معتاد الى اللامبالاة من طرف مسؤولين هذه الوحدة رغم كون مقر المديرية العامة هو موجود بداخل هذه الوحدة ولا يبعد الا ببعض الأمتار عن ورشات العمل وهنا مشكل التنسيق بين القمة والقاعدة يبرز ثانية ويبقى مطروحا حيث يكون إشكالاً غامضا .

---

* حسب تقرير واحصائيات الوحدة الخاصة بتعداد أيام العمل الضائعة ، والغيابات وحوادث العمل (للمزيد من التوضيح أنظر الملاحق)

لكن الشيء الذي يزيد الوضع تعقيدا هو كون مدير الوحدة يقوم بزيارات الى مختلف الورشات ملاحظا بذلك كل النقائص التي يعاني منها العمال لكنه لا يحرك ساكنا كأنه يريد أشياء أخرى من وراء زياراته للورشات والجدول التالي ، وحسب ، يوضح مختلف الفئات الاجتماعية المهنية تجيب عن مدى زيارة مدير الوحدة لورشات عملها :

جدول رقم 46: مدى زيارة مدير الوحدة لمختلف الورشات

الفئات / الفئة الاجتماعية المهنية	نعم	لا	المجموع
عمال التنفيذ	41 49،39٪	10 12،04٪	51 61،44٪
عمال التحكم	19 22،89٪	02 2،40٪	21 15،28٪
الاطارات	09 10،84٪	02 2،40٪	11 13،24٪
المجموع.	69 83،12٪	14 16،84٪	83 100٪

مما يجب الاشارة اليه هنا أن . أرقام هذا الجدول تبقى مرتبطة بزيارة المدير للورشات أى مروره فقط ، ولم يسجل أى اتصال للمدير بأحد من العمال كأن زيارته للورشات يهدف ورائها شيء آخر وقد تكون شكلية لكي يربح صداقة العمال لأن كل زيارة أو حضور جسماني دون مناقشة أو هدف عملي يمكن ارجاعها لعدة اعتبارات .

اذا حوالي ٪ 12 ر83 من مجموع العينة شاهدوا بالعين المجردة مرور مديرهم بورشات عملهم وتشارك هذه

النسبة فئة المنفذين بـ ٪ 39 ر49 ثم التحكم بـ ٪ 89 ر22 واخيرا الإشارات .

أما عن الذين لم يروا المدير مارا بورشاتهم تحمل نسبتهم الى ٪4 ر16 ، وبعد أن حاولنا معرفة الورشات التي يعمل فيها هؤلاء ، وجدناهم عمال ورشة التلحيم وتقطيع الخشب ، واستنتجنا أن المدير لا يزورهما لبعدهما ولانعدام كل شروط النظافة بهما وانتشار رائحة كريهة بهما ؟ .

أما الدلالة الاحصائية لهذا الجدول بحساب الارتباط نتحصل على : | 0,33 = ر | فالارتباط طردي ضعيف .

وبهذه المعطيات نستطيع الكشف على أن حتى المسؤولين واعون بمختلف النقائص التي تعاني منها هذه الوحدة ويبقى الشيء المهم هو الاستمرار في الانتاج وتجاوز كل الصعوبات حسب الامكانيات المتوفرة . وما يمكن الاشارة اليه في مثل هذه المواقف هو اذا كان المسؤول كمدير للوحدة مثلا غير قادر على المطالبة بتحسين ظروف العمل من السلطات العليا المعنية بذلك فكيف يمكن للعامل البسيط أن يقوم بذلك ؟ .

انها الأسئلة المحرجة لدى الكثير من المسؤولين لأن الاجابة على مثل هذه المواقف تمس السلطات المعنية وقد تكشف عن عدة جوانب سلبية .

ونحن بدورنا نتسائل لماذا لم يصدر أي رد فعل من طرف مختلف الفئات العمالية كالقيام باضراب على سبيل المثال للمطالبة بأدنى الشروط الملائمة لاستمرار العمل وتفادي الحوادث ، وخلال الاتصالات التي أجريناها مع عينة بحثنا اتضح لنا وحسب تصريحاتهم أن روح التضامن في مثل هذه المواقف منعدم ، لهذا أدرجنا سؤالا أساسيا لمعرفة ذلك أي هل هناك تضامن واتحاد بين عمال هذه الوحدة .

والجدول الآتي المتضمن لمختلف أجوبة الفئات الاجتماعية المهنية يوضح ذلك :

جدول رقم : 47 توضيح هل هناك اتحاد وتنسيق بين عمال الوحدة حسب مختلف الفئات الاجتماعية المهنية

الفئات / الفئة الاجتماعية المهنية	نعم	لا	المجموع
عمال التنفيذ	17 20,48%	34 40,96%	51 61,44%
عمال التحكم	10 12,04%	11 13,25%	21 25,29%
الاطارات	06 7,22%	05 6,02%	11 13,24%
المجموع	33 39,74%	50 60,24%	83 100%

يعرف أن التعاون أو الاتحاد بين العمال يظهر من خلال تصرفات العمال سواء كان من حيث الحملات التطوعية أو من خلال حركات عمالية شاملة كالاضراب على سبيل المثال والهدف من وراء أرقام هذا الجدول حيث تصريحات عينة البحث المصنفة الى ثلاثة فئات اجتماعية هو معرفة هل هناك اتحاد وتضامن بين عمال هذه الوحدة علما أنه عرفت هذه الوحدة اضرابا في نصف سنة 1968 وتعددت الآراء حول ذلك . فهناك من يقول أن الإضراب لم يكن شاملا وهناك من صرح بإنشقاق العمال واختلاف مطالبهم

أدى إلى فشل حركتهم لهذا فنرى من خلال هذا الجدول حسب التصريحات العمالية أن 27% ر0 6 من مجموع العينة أكدت على عدم وجود تضامن بين العمال وأكثر الفئات الاجتماعية المهنية تأكيدا على ذلك هم عمال التنفيذ بـ 54 ر 71% وتليهم الفئة المتحكم بـ 25 ر13 والاطارات بـ 02% ر6 أما مجموع الذين أكدوا على وجود تضامن واتحاد بين العمال فشاركوا بنسبة 27% ر39 وأكثر الفئات تأكيدا على ذلك هم الاطارات بـ 22% ر7 وتليها الفئة المتحكم بـ 04% ر12 وأخيرا التنفيذ بـ 48% ر20 (ويبقى التعليق هذا صحيحا الا اذا أخذنا حجم عينة كل فئة اجتماعية مهنية بعين الاعتبار) | ٢٠ = 0 ر36 | ارتباط عكسي ضعيف .

وما يزيد دقة في حقيقة هذه الأرقام على أن التضامن بين العمال لمواجهة مشكلة ما غير موجود ، هو كون هذه الوحدة لم يعرف منذ الاستقلال أي حركة اضراب أو محاولة مماثلة لذلك ، هذا من جهة ومن جهة أخرى الاضراب الذي عرفته الوحدة في النصف الأول من سنة 1988 لم يكن شاملا واختلفت مطالب الفئات الاجتماعية المهنية التابعة للوحدة وهذا يؤكد دوما نتيجة عن عدم وجود تنسيق والتنظيم بين العمال .

والاستفسارات المتحصل عليها من مختلف العمال مختلفة فهناك من يرى أن انعدام التضامن يرجع لكون وجود فئة راضية بالأجر الذي يدفع لها فهي لا ترغب في الاضراب على عكس بعض الفئات وهناك عمال قدماء يقربون من سن التقاعد فالاضراب لا يهمهم فهم يفضلون الصمود لمدة

زمنية قصيرة للخروج بشرف من الوحدة ٠

لكن ما سجلناه في نفس هذه النقطة يختلف تماما عن أراء هؤولاء العمال ، فبعد التحليل لساعات العمل لعمال هذه الوحدة وجدنا (03) فرق عمل ، ثم أعيد تقسيم هذه الفرق الى فرقتين فرقة تعمل ليلا وفرقة تعمل نهارا وذلك بالتناوب لمدة خمس عشر (15) يوما وأغلب هؤولاء العمال يقيمون بعيدا عن الوحدة أو في الفنادق و هذا الدوران على ساعات العمل لا يسمح للعمال بالالتقاء والتحدث عن مشاكلهم ولا يوجد هناك تنسيق بين الفرقتين بل الصراع قائم بينهم حول ساعات العمل ، خلال قدوم الأعياد الوطنية والدينية فهناك من يسكن بعيدا يفضل العمل نهارا للالتحاق بعائلته ، والذين يقطنون العاصمة يعارضون ذلك ويطالبون باحترام جدول ساعات العمل المفرق ولا يقبلون أى تعديل أو عذر ٠

خلاصة الفصل :

في محتوى هذا الفصل حاولنا اكمال ما جاء به الفصل السابق في تحليل وضعية التنظيم الرسمي في وحدة انتاج الكبريت ،حيث ارتكزنا على بعض المعطيات التي رأيناها جد هامة لكي نتحقق ونكشف هل أن التنظيم الرسمي بمفهومه الواسع يحدد العلاقات بين مختلف الفئات الاجتماعية المهنية ان أمكن التحكم فيه وتطبيق لوائحه أو أنه يؤدى من جهة أخرى بطريقة مباشرة أو غير مباشرة الى خلق فجوة بين العمل الانتاجي المباشر والغير مباشر كما يؤدى إلى خلق فراغ في الاتصالات بين مختلف الفئات الاجتماعية المهنية ، ولا جابة على هذا المنطلق في هذا الجزء الثاني من الدراسة ولاعطائه تفسيرا سوسيولوجيا يتماشى وطبيعة الموضوع ادمجنا عدة متغيرات حاولنا بها حصر الموقف كتحليل وضعية الاتصالات وتصرفات العمال ،وتحليل العلاقة القائمة بين الورشة والادارة والآثار المترتبة من ذلك ضف إلى ذلك تحليل تصورات العمال حسب مختلف الفئات للعمل الاداري......

وفيما يخص وضعية الاتصالات فقد تم دمجها في هذا الجزء نظرا للأهمية القصوى التي يمكن أن تلعبها في التنسيق بين مختلف الأطراف ، وقياس الاتصالات يعني معرفة المحيط الاجتماعي السائد وهي بمثابة مؤشر رئيسي تعكس الصورة الحقيقية لطبيعة النظام ، وللوصول إلى هذا الهدف صنفنا هذا الاتصال إلى جزئين :

الهابط والصاعد .

1 - فيما يخص الاتصالات الهابطة أي التي تتم من القمة الى القاعدة لاحظنا وذلك عبر اجابات أفراد عينتنا أن حوالي ما يقرب 55% ر44 صرحوا بأنه لم يتم الاتصال بهم من طرف مسؤوليهم لمدة شهر وأكثر الفئات تأكيدا على ذلك هي فئة عمال التنفيذ بنسبة 93% ر34 ، وبالمقابل نجد العكس أي أن فئة الاطارات أكدت على أن مسؤوليهم أكثر اتصالا بهم حيث وصلت نسبة هذا التأكيد الى 44% ر8 و قد سجلنا في هذا الجزء أنه كلما صعدنا في سلم السلطة حسب الفئات الاجتماعية المهنية الثلاث كلما قل الاتصال .

واستخلصنا من هذا أن الجو التقني للوحدة والمتمثل في انعدام برنامج للأعمال وعدم امكانية التحكم في الآلات المستخدمة نظرا لقدمها سبب ضعف الاتصالات كما وضحنا ذلك في هذا الفصل بالتفصيل .

2 - أما عن وضعية الاتصالات الصاعدة أي التي تتم من القاعدة نحو القمة أي انطلاقا من العمال نحو مسؤوليهم التسلسليين سجلنا حوالي 51% ر79 من مجموع عينة بحثنا الذين صرحوا بسهولة الاتصال بمسؤوليهم وهذا يعني في نفس الوقت أن هذه النسبة تمثل كل المبادرات التي قام بها العمال للاتصال بمسؤوليهم وأكثر الفئات نسبة في ذلك تمثلها فئة عمال التنفيذ بـ 78% ر45 لكن من حيث

حجم عينة البحث نجد فئة الاطارات هي أكثر الفئات التي تجد سهولة في الاتصال بمسؤوليهم بنسبة 13,25 % .

فنلاحظ اذا أن مبادرات الاتصال من القاعدة الى القمة كثيفة وهذا يدل على مدى استماتة العمال اذا ماعلمنا أن أسباب هذه الاتصالات تكمن في اطار عملي تنظيمي لأن كافة المشاكل الكائنة في الورشة وذات طابع التقني تدفع بالعمال للاتصال بمسؤوليهم لايجاد حل للوضع .

3 - وفيما يخص محاورة العمال عن مدى تحكم مسؤوليهم في العمل باعتبار هذا الجانب تنظيمي نجد 53,01 % من مجموع العينة صرحت بكفاءة مسؤوليهم التدرجيين من العامل البسيط حتى نصل الى الاطارات .

وللحكم على سوء التسيير والتنظيم الذي لم ينجح في تحديد المهام والأدوار بين العمال وللحكم على أن الجو التقني للوحدة السيء التي تسببت فيه قدم واتلاف الآلات أحال دون ايجاد أي أسلوب تنظيمي علمي ، جعل مختلف العمال يقومون بأعمال تقنية ليس من اختصاصهم بطريقة تلقائية فمثلا لدى عمال التنفيذ هناك حوالي 15,63 % ممن يقومون بتصليح آلاتهم حينما تصاب بخلل ، كما نلاحظ أن عمال التنفيذ والذين من اختصاصهم التصليح صرحوا بأنهم يتصلون بالمعني بنسبة 10,84 % ومن هنا نلاحظ التداخل الموجود بين الذي ليس من

اختصاصه التصليح يقوم بذلك مباشرة ،ومن يهمه الأمر أي الميكانيكي يتصل برئيسه أولا ثم يتدخل .

- أما عن العلاقة القائمة بين العامل والمسؤول فحوالي 96٪ ر87 أكدوا على أن العلاقة القائمة هي علاقة عمل . فلا مجال للعلاقات الشخصية لأن داخل الورشة لاتسمح الظروف بالاتصالات نظرا لانهماك العمال في المعركة التقنية لمواجهة العمل ..

- أما الشطر الثاني من هذا الفصل فقد تطرقنا الى تحليل العلاقة القائمة بين الورشة والادارة ، علما أن العملية الانتاجية تتطلب التنسيق بين العمل الانتاجي المباشر والغير مباشر ،لهذا حاولنا معرفة هل أن لعمال الورشات اتصالات بعمال الادارة حيث أكد لنا حوالي 51ر 79 ٪ من مجموع العينة بعدم وجود اتصالات بين الطرفين ويقابلها 18٪ ر48 من أكدوا العكس أي هناك اتصالات قائمة وأكثر الفئات نسبة تأكيدا على ذلك هي فئة الاطارات ب 84٪ ر10 وبعد التحليل وجدنا أن هذا الاتصال فيه نوع من البيروقراطية الذي لايسمح لإطارات الوحدة التصرف أحيانا الا بعد الاتصال بالادارة ويقابل هذه الفئة عمال التنفيذ بنسبة 14٪ ر36 التي صرحت بعدم وجود اتصالات مع الادارة بحجة أن عملهم في الورشة وليس في الادارة ،لكن اذا ما أدخلنا عمل الأقدمية في هذا الجانب نرى أن العمال الأكثر أقدمية أي من 26 سنة فما فوق أكثر

اتصالا بالادارة من العمال الأقل أقدمية منهم .

وهذا مادفعنا الى ادراج جدول حول رؤية عمال الورشات لعمال الادارة نرى أثر التنظيم الرسمي السائد الذى لم يخلق اتصالات وتكامل بين عمال الورشة وعمال الادارة على تصورات الورشيين حيث قمنا بطرح سؤال هل أن عمال الادارة أكثر قيمة من عمال الورشة ووجدنا أن 03% ر59 لم يوافقوا على ذلك وحوالي % 53 ر38 وافقوا على ذلك المبدأ ،لكن يبقي الاعتزاز لدى عمال الورشات بعملهم وهم واعون بدورهم الأساسي داخل الوحدة ،ورغم هذه الاختلافات في الرأى فالانتاج مستمر رغم المشاكل المتعددة ورغم كون أغلبية العمال يرون أن التضامن والاتحاد بينهم غير موجود حيث %24 ر60 من مجموع العينة أكدوا لنا ذلك .

لكن رغم هذه المشاكل التقنية التي يعاني منها العمال ورغم البعض من المشاكل الاجتماعية الأخرى فالوحدة تحافظ على طابعها الانتاجي المستمر ،في حين نجد المسؤولين لا يبذلون أي شيء من الجهد لتحسين الوضع علما أن زيارات المدير الى الورشات متكررة هنا ما أكده لنا حوالي %12 ر83 من العمال المبحوثين لكن بدون جدوى وتبقى المعادلة دائما في نتيجة واحدة وهي المطالبة المستمرة لرفع الانتاج علما أن أدني الشروط لتحقيق ذلك غير متوفرة إطلاقا .

- الفصل العاشر -

" بوادر التنظيمات غير الرسمية بوحدة انتاج الكبريت "

تمهيد

I - العوامل المسهلة لظهور تنظيمات غير الرسمية بالوحدة

المبحث 1 : الخضوع لقانون الورشة وطريقة التوظيف بالوحدة وأثرها على خلق تنظيمات غير رسمية .

أ - الخضوع لقانون الورشة

ب - طريقة التوظيف

المبحث 2 : الانتماءات والتجمعات الجهوية كأفعال غير رسمية

أ - الانتماءات الجهوية

ب - التجمعات الجهوية

II - الأفعال الاجتماعية ذات الأساس غير الرسمي

المبحث 1 : بوادر النزاعات واختيار العامل لحلها وأثر الأقدمية في ذلك

أ - بوادر النزاعات

ب - اختيار العامل لحلها

جـ - أثر الأقدمية في هذا الاختيار

المبحث 2 : الطرق غير الرسمية لحل النزاعات والجهة المتصل بها من طرف العامل لطلب المساعدة .

أ - الطرق غير الرسمية لحل النزاعات

ب - الجهة المتصل بها من طرف العامل لطلب المساعدة

+ خلاصة الفصل

"الفصل العاشر"

"بوادر التنظيمات غير الرسمية بوحدة انتاج الكبريت"

تمهيد

بعد ما تعرفنا على مسار التنظيم الرسمي للعلاقات الاجتماعية داخل الوحدة المدروسة وبعد ما أدركنا الاتجاه الأحادي لهذه العلاقات تجنبنا الحكم مباشرة على أن هذه العلاقة أو هذا النمط التنظيمي الرسمي سيؤدي حتما الى ظهور علاقات غير رسمية تأتي لسد الفراغ الذي أحدثه هذا التنظيم الرسمي خصوصا اذا ما علمنا أن كل الاتصالات والأوامر والمناقشات المرتبطة بمحيط العمل تعالج بعيدا عن القاعدة العمالية ويكون لها اتجاه واحد أي هناك من يأمر ومن ينفذ ، وكل محاولة من القاعدة مهما كانت طبيعتها تبقى سجينة درج الاقتراحات .

لهذا الغرض نجد أن أول من يتطلع على هذا الوضع يتنبأ حتما بوجود علاقات غير رسمية أوجدها العمال كحلقة لتلا تصال بينهم ومواجهة ضغوطات هذا التنظيم الرسمي الذي أعطى الأسبقية الكاملة لمعادلة رفع الانتاج في ظروف تقنية يرثى لها ، لكن رغم هذه المؤشرات القاطعة أبينا الا أن نكون منهجيين في عملنا ورأينا أنه من الضروري فتح فصل خاص لمعالجة بوادر هذه العلاقات الرسمية معتمدين على متغيرات أساسية قد تجسد لنا ما نتوصل اليه من نتيجة وتحليل في قالب سوسيولوجي .

I - العوامل المهيئة لظهور التنظيمات غير رسمية :

المبحث 1 : الخضوع لقانون الوراثة وطريقة التوظيف وأثرهما على خلق تنظيمات غير رسمية .

لقد لمسنا من الفصول السابقة الصعوبة التي يواجهها أي باحث حين محاولة القيام بدراسة علمية سواء اجتماعية كانت أو اقتصادية في منشأة وطنية ورثت هيكلتها ونظامها منذ التواجد الاستعماري في بلادنا ولم يطرأ عليها أي تغيير ، بل بقيت محتفظة بطابع خاص أصبح لا يتلائم والمحيط الجديد الذي يتميز به مجتمعنا بصفة خاصة والتحولات التي التكنولوجية التي يعرفها العالم بصفة عامة هذا مقارنة بالوضع التقني والاجتماعي لوحدة انتاج الكبريت المتميز بالاستقرار التام علما كذلك أن هذه الوحدة من أكبر الوحدات في افريقيا لانتاج مادة الكبريت والوحيدة منذ سبعة وعشرون (27) سنة بالجزائر الى أن تم انشاء وحدة أخرى بمدينة سيق بالغرب الجزائري في المدة الأخيرة أي منذ حوالي سنتين .

المهم في هذه الدراسة يبقى غياب تنظيم رسمي للعمل بهذه الوحيدة يقوم بتحديد الأدوار والمهام وتقسيم النشاطات حسب الاختصاصات والتنسيق بين العمل الانتاجي المباشر والعمل الانتاجي الغير مباشر هذا من جهة ومن جهة أخرى تحديث المحيط التقني كادخال تكنولوجيا جديدة تعويضا للآلات القديمة واستجابة لطلبات المجتمع المتزايدة بتزايد عدد المواطنين المدهش ، ونقول هذا بكل تحفظ لأنه استيراد تكنولوجيا متطورة يتطلب دراسات واستعدادات مختلفة ومسبقة لكي لا نتورط مرة أخرى في مشاكل التحكم والمساعدة التقنية هذا علما أن " المؤسسة الوطنية للتجديد والصلب رغم حداثة تجهيزاتها لم ترفع من نسبة الانتاج لكونها غير قادرة على الحفاظ على استقرار عمالها ورفع خبرتهم حيث ظروف العمل والحياة الاجتماعية

لعمالها كارثة " 1 . وهنا نتصادف بعد ورنا لتكون وحدة انتاج الكبريت تشكو من تقدم الآلات وغياب برمجة الأعمال الانتاجية والصيانة والتدهور الأوضاع الاج للعمال لكنها تحقق في معظم الأحيان الأهداف المسطرة لكمية الانتاج ؟ .

أ ـ الخضوع لقانون الورشة :

والى حد هذا القدر وللمرة الثانية على دراية حول طبيعة التنظيم السائد بهذه الوحدة والأدوار الهامشية التي يقوم بها كل من المسؤولين على مستوى الادارة وحتى بعض الأجهزة الرسمية العمالية كمجلس العمال ونقابة العمال في الدفاع لتحسين ظروف العمل والظروف الاجتماعية للعامل ، لكن يبدو أن في مثل هذه الأوضاع نتساءل عن غياب تنظيم محكم (تسيير وفقه مختلف المصالح والورشات أو بصفة عامة الوحدة) دون أن نلاحظ تنظيمات خفية جاءت لتسد هذا الفراغ ونعني بذلك ظهور علاقات غير رسمية ؟ .

أول نقطة نسجلها بداية في التفكير حول هذه الظاهرة أن الوحدة انتاج الكبريت تعرف أزمة تنظيمية مصدرها الأساسي هو وجود " فجوة بين سيرورة الانتاج والسيرورة التنظيمية " 2 . واذا ما أردنا معرفة أثر هذه الفجوة بين هذا السيرورتين على المحيط العام للوحدة يجب البحث اذا ما كانت هناك تنظيمات غير رسمية جاءت لتسد الفراغ التنظيمي الذي يعاني منه التنظيم الرسمي لهذه الوحدة أو العكس .

لكن حسب ما تقدم لدينا من مؤشرات تثبت وجود هفوات كل ما انتقلنا من درجة الى درجة أخرى أي ابتداء من العامل البسيط الى رئيس الورشة مرورا بروء سـاء

1- A. ELKENZ : Ibid p - 643

2- Ibid. P 331 TOME 2

المصالح حتى تصل الى قمة الهرم أى الادارة • وهذه الهفوات كما رأيناها ذات طابع تنظيمي عملي يظهر من خلالها التداخل في الأدوار وعدم تحديد الوظائف مما جعل الأمور تسير تلقائيا معظمها ترجع الى تلك " الضغوطات التقنية التي تمارس على العمال مما يدفع الى عدم احترام القوانين الرسمية للوحدة بل الخضوع الى قوانين الورشة " 1 •

واذا ما تساءلنا عن قانون الورشة يمكن ارجاعها الى الظروف السائدة بها دون أية برمجة أعمال بل العمل وفق مقاييس محدودة وحسب الامكانيات المتواجدة وطبيعة العمال هذه الاجراءات تخلق بدورها معايير جديدة غير تلك التي من المفروض أن تكون أى الرسمية ، وهذه المعايير تظهر على شكل علاقات غير رسمية ظهرت نتيجة غياب المحيط الضروري للاستجابة مع المعايير الرسمية وكما رأينا فان التنظيم السائد بوحدة انتاج الكبريت يخضع بدوره الى قانون الورشة أى مجموع الورشات المتواجدة تعمل وفق الوسائل المتواجدة وحسب طبيعة وندرة هذه الوسائل على الانتاج لا وفق قانون أو برنامج معين طويل المدى كان أو قصير •

وبعد التحليل المتواصل حول هذه الظاهرة توصلنا الى أن الخضوع الى قانون الورشة يعني في حد ذاته التناقض الموجود بين القمة والقاعدة أو يتضح عن هذا وجود صراع بين فئتين اجتماعيتين محصورتين في مجال واحد الا وهي الوحدة الانتاجية وهما المسيرين الاداريين والعمال حيث أن الفئة الأولى تطلب من الفئة الثانية رفع الانتاج بدون أن توفر لهم أدنى الشروط اللازمة لذلك وفي نفس الوقت الفئة الثانية أي العمال يطالبون الفئة الأولى بالوسائل اللازمة لتحقيق ذلك ضف اليها المطالب الاجتماعية أولها رفع الأجور ، بينما اذا تأملنا جيدا في محور هذا الصراع نلاحظ أن المحور الحقيقي

Ibid • P 331 . TOME 2 - 1

الحقيقي والمسؤول على ذلك هو خارج النزاع .

اذا الانقسام موجود بين القمة والقاعدة والتهم متبادلة بين الطرفين ، وعبر هذه المعطيات سنحاول معرفة هل هذه المتغيرات الأساسية أدت بدورها الى خلق علاقات غير رسمية بهذه الوحدة وهل تجسدت في رهوط عمالية حتى نتمكن أخيرا ، الاجابة على تساؤلاتنا والفرضيات المصاغة في هذا الشأن ؟ .

ب - كيفية الحصول على منصب الشغل بالوحدة

قبل المرور مباشرة إلى طرح الاشكال الأساسي الا وهو هل هناك تنظيمات غير رسمية خلقت علاقات غير رسمية بين مجموع عينة البحث ، اطار لهذه الدراسة ، وجدنا أنه من الضروري معرفة بعض الاجراءات الداخلية للوحدة لكي نصوغها في الجزء الثاني من هذه الدراسة كمتغيرات أساسية تعتمد بدورها على مؤشرات ملموسة وعملية تسمح لنا بربط أو اقامة علاقات بين مختلف المتغيرات الاخرى لنكون حلقة من المعطيات نستطيع بها قياس المكونات لهذه الظاهرة .

لكن يبدو وأن ظهور العلاقات غير الرسمية يرجع الى عدة معطيات اجتماعية وتقنية وسنحاول انطلاقا من هذه المعطيات تصنيف كل متغير حسب خصائصه وربطه بالمحيط الاجتماعي والتقني لهذه الوحدة .

ولهذا رأينا من الضروري ادراج أول سؤال في هذا الصدد والخاص بكيفية الحصول على منصب الشغل بهذه الوحدة لأن هذه الظاهرة أي التوظيف في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية أثارت جدلا كبيرا نظرا للطرق غير الرسمية التي يتم بها التوظيف ، وما يعرف في مجتمعنا بطريقة " بن عميس " أي تدخل عامل القرابة والصداقة في توظيف الأشخاص وهذا ما يؤدي الى خلق رهوط عمالية جهوية في غالب الأحيان ، لهذا أدرجنا الجدول الآتي يوضح طريقة الحصول على منصب عمل بهذه الوحدة :

جدول رقم : 84 كيفية الحصول على منصب الشغل بالوحدة

الفئات / الفئة الاجتماعية المهنية	أحد الأقارب	أحد أبناء جهتك	آخرون	المجموع
عمال التنفيذ	17 20,48 %	04 4,81 %	30 36,15%	51 61,44 %
عمال التحكم	04 4,81%	03 3,61 %	14 16,87%	21 25,29 %
الاطارات	02 2,40%	01 1,20%	08 9,63 %	11 13,24%
المجموع	23 27,69 %	08 9,92 %	52 62,65 %	83 100 %

62,64% من مجموع عينة البحث تحصلوا على مناصب عملهم الحاليه عبر طرق مختلفة ، أي هناك من تحصلوا على عملهم عن طريق طلبات عمل سواء كان ذلك مرورا بمكتب اليد العاملة أو مباشرة بالحضور الى مقر الوحدة أو هناك من تحصل على عمله عن طريق مساعدة أحد المعمرين الذين كانوا يعملون في نفس في نفس الوحدة وأكثرهم الا طارات الحالية والذين شاركوا بنسبة 9,63% وتليهما فئة التنفيذ بـ % 36,14 ثم فئة التحكم بـ 16,85% .

ومن جهة أخرى نجد حوالي % 27,64 كنسبة اجمالية للذين صرحوا بأنهم تحصلوا على منصبهم الحالي

عن طريق تدخل أحد الأقارب يعملون بنفس الوحدة وأكثر الفئات نسبة في ذلك هي فئة عمال التنفيذ ب 20,43% وتليها فئة عمال التحكم واخيرا الاطارات . اذ نلاحظ أن فئة المنفذين لها أكبر عدد من الأقارب يعملون بنفس الوحدة وذلك على غرار الفئات الأخرى أي التحكم والاطارات .

أما العمال الذين تحصلوا على مناصب عملهم بمساعدة أحد أبناء رهطهم فتبدوا ضئيلة وذلك بنسبة اجمالية قدرها 9,62% وأكثر الفئات نسبة في ذلك هي فئة التحكم ب 3,61 % ثم فئة المنفذين ب 4,81% وأخيرا الاطارات بحوالي 1,20 % (لقراءة هذه النسب يجب أن نحجم عينة كل فئة بعين الاعتبار) وبحساب معامل الارتباط نتحصل على الدلالة الاحصائية التالية : $\gamma = -0,27$ ارتباط عكسي ضعيف .

وحسب هذه المعطيات الأولية لكيفية الحصول على منصب الشغل نشير الى أن الذين صرحوا بأنهم تحصلوا على مناصب عملهم عن طريق "آخرون" كما كما جاء في ذلك الجدول هم العمال الأكثر أقدمية في الوحدة وهذا يدل على أن طريقة توظيفهم بالنسبة للمرحلة التي عاشوا فيها تتميز بخصوصيات أولها كان المعمر الفرنسي هو رب العمل واليد العاملة كانت مفقودة ...الخ ، وهذا ما يجعلنا عاجزين الى حد ما للحكم على هذه الكيفية التي بها تم الحصول على منصب عمل ، لهذا يبقى الا الذين صرحوا على أنهم تحصلوا على مناصب عملهم عن طريق مساعدة من أطراف معينة والذين تصل نسبتهم الاجمالية الى 37,31% وأكثر الفئات في ذلك هم عمال التنفيذ وعمال التحكم ولكن يبقى المهم في هذا الجزء هو التأكيد على أن طرق التوظيف في معظم المؤسسات وان لم نقل كل المؤسسات الجزائرية تعاني من الجانب غير الرسمي أي وجود وساطة بين طرفين ، لهذا في معظم الأحيان نلاحظ انتشار بعض الظواهر داخل هذه المؤسسات خصوصا الجهوية منها وقد تستغل مثل هذه الأشياء لخدمة أغراض شخصية

لاسيما من طرف المسؤولين الذين يريدون تدعيم مناصبهم . وبهذا نكون في البداية قد كشفنا عن جزء صغير يؤكد نوعا ما على وجود بعض المؤشرات التي تدل على أن هذه الوحدة لم تنجوا من ظهور تنظيمات أو معاملات غير رسمية ، ولتعميق هذا المفهوم واعطائه بعدا يؤكد على أن ظهور العلاقات غير رسمية شيء مفروض منه سنحاول بالاعتماد على بعض المتغيرات المصاغة لهذا الشأن توضيح ميكانيزمات هذه الظاهرة وسبب ظهورها .

هذا عبر معطيات هذا المبحث الأول لمعرفة بعض بوادر العلاقات غير الرسمية بهذه الوحدة يمكننا حصر معطياته في نقاط متعددة لأن المحتوى الذي جاء المبحث بحاجة لتوضيح أكثر خصوصا فيما يخص خضوع التنظيم من جهة والعمال من جهة أخرى الى قانون الورشة وحسب كافة الدراسات التي قام بها الاجتماعيون والاقتصاديون حول هذه النقطة بالذات كانت النتيجة أنه عندما يصبح عمال أية مؤسسة إقتصادية تخضع لقانون الورشة ما هو الا دليل على فقدان التنظيم الرسمي لهذه المؤسسة لطابعه التنظيمي وقد يرجع ذلك بدوره لعدة أسباب سواء عدم كفاءة اطارات هذه المؤسسة في التسيير أو كون التكنولوجيا المستعملة تجاوزها الزمن حيث أصبحت لا تخضع لأية مقاييس تقنية للتحكم فيها .

ونحن بدورنا اكتشفنا نفس الشيء فيما يخص تجاوز التكنولوجيا المستعملة لزمنها ولم تصبح خاضعة للضبط والمراقبة بل تسير وفق الظروف ولا يمكن التنبأ بعطلها فالتلقائية هنا هي سيدة الموقف وأصبحت الأمور تشكل سلسلة من الأعمال الغير مضبوطة وعدم قدرة التقنيين على برمجة الأعمال وتوزيع العمال اذ أصبحوا يخضعوا لضرورة المفاجأة ، وأصبح بهذا لدينا مؤشر يدل على أنه مادامت الأعمال غير مضبوطة والبرمجة مستحيلة اذ لا وجود لتنظيم رسمي وبطبيعة الموقف ان غاب الرسمي يعوضه الغير الرسمي وهذه هي الحادثة .

أما عن التوظيف فالأرقام تدلنا واضحة ؟ حيث أنه إذا ما عزلنا طريقة توظيف العمال القدماء المتواجدون منذ الاستعمار واستثنيناهم من عينة البحث فالنتيجة الواضحة أي أن ما تبقى لنا من مبحوثين تحصلوا على عملهم سواء عن طريق أحد الأقارب أو بمساعدة أحد أبناء الرهط ، فالوساطة بهذا الشأن هي الموظفة لهؤلاء العمال وهذه الظاهرة ليست بحاجة الى تعليق لأن نتائجها داخل أية وحدة أو مؤسسة معروفة فهي دائما تحمل في طياتها خصائص وتنظيمات غير رسمية .

وللتأكد أكثر على ما توصلنا اليه من تحليل لهذه النقطة نحاول عن طريق معطيات البحث الآتي معرفة هل هناك انتماءات وتجمعات جهوية بهذه الوحدة لاكتمال الأدلة والمؤشرات حول بوادر هذه التنظيمات غير الرسمية .

المبحث 2 : الانتماءات والتجمعات الجهوية كأفعال غير رسمية

أ ـ الانتماءات الجهوية :

جدول رقم : 49 وجود عمال ينتمون الى جهة أو قرية أو حي واحد

الفئات	التكرار			مجموع	النسب %			المجموع
	التنفيذ	التحكم	الاطارات		التنفيذ	التحكم	الاطارات	
نعم	42	17	07	66	50,6 %	20,44%	8,43%	79,53%
لا	09	04	04	16	10,84 %	4,81%	4,81 %	20,45%
المجموع	51	21	11	83	61,51%	25,29 %	13,24%	100 %

ما دام يعرف بأن الانتماء الجهوي أو العشائري اذا كان سائدا في أية مؤسسة مهما كان طابعها اقتصادي أو اجتماعي، فان التشكيلات الرحلية تتكون حتما نظرا للظروف التي تتطلب ذلك .

اذا حسب تصريحات مجموع عينة بحثنا نجد حوالي 79,53% كنسبة كلية تمثل مجموع العمال لمختلف الفئات الاجتماعية . المهنية التي صرحت بالوجود الفعلي للعمال ذوي الانتماء الجهوي الواحد أو العشائري أو الحي وأكثر الفئات تأكيدا على ذلك هي فئة عمال التنفيذ بنسبة 50,6% وتليها فئة التحكم ب 20,44% ثم الاطارات بنسبة 8,43% اذا الأغلبية الساحقة من عينة البحث والتي يصل عدد عمالها الى 66 عاملا أكدت على وجود

انتماءات جهوية وبالمقابل نجد المجموع المتبقي من العمال والذين وصلت نسبتهم الى 20,45٪ رفضوا هذه الفكرة ، أي وجود انتماءات جهوية داخل وحدتهم وأكثر الفئات الاجتماعية المهنية نفيا لانتشار هذه الظاهرة هي فئة الاطارات بـ 4,81٪ وتليها فئة التحكم بـ 4,81٪ وأخيرا المنفذين بـ 10,84٪ ، وهذه النسب تبقى صالحة الا اذا أخذنا حجم عينة كل فئة اجتماعية مهنية بعين الاعتبار ، لكن المهم هنا ليس التأكيد على وجود أو عدم وجود رهط ذات الانتماء الواحد هل هذه الجماعات التي تشكل الرهط تتجمع على أساس انتمائها الواحد أي الجهوي ؟ .

قبل الوصول للاجابة على السؤال لتوضيح هل أن الجماعات الموجودة بالوحدة وذات الانتماء الواحد تتجمع لتشكل رهطا ذو ميزة جهوية ، يجب الاشارة الى أن هذه الظاهرة لا ترى بالعين المجردة لأنه خلال الفترة التي قضيناها بالوحدة لم نتمكن من رؤية ذلك رغم كل المحاولات والتنقلات المتكررة والمفاجأة لمختلف الورشات وهذا يدفع بالباحث الى الاعتماد على تصريحات العمال حول هذا الموضوع محاولا في نفس الوقت الاعتماد على بعض الحوادث الملموسة التي عرفتها الوحدة تكون بمثابة حجة يعتمد عليها الى حد ما للكشف عن هذه التشكيلات الخفية بالنسبة لكل باحث ولكل شخص غريب عن الوحدة .

واعتمادا على البيانات والمعطيات المتحصل عليها رأينا أن في الوحدة يوجد عمالا ينتمون الى نفس المنطقة سواء كان جهة بمفهوم العشائرى أو قرية أو حياء وأول استنتاج لهذه المعطيات بوجهة نظر سوسيولوجية أنه توجد نماذج من التفاعل داخل التنظيم السائد بهذه الوحدة وهذه التفاعلات قد تكون نتيجة القواعد والسياسات التابعة للوحدة أو قد تكون تفاعلات فرضتها الأجواء أو المحيط الاجتماعي والتي يتعامل بها الأشخاص يوميا وصاحبته حتى الى داخل المنشأة الاقتصادية التي يعمل

فيها حيث تصبح تشكل جزءا مندمجا في حياته العملية ، وبهذا نكون قادرين على تحليل هذه التفاعلات المزدوجة مسبقا لكي نحكم على وجود نسقين كل منهما يحمل خصائصه وهما النسق التقني والنسق الاجتماعي ، وهذه التفاعلات المذكورة تتم أحيانا وفي غالب الأحيان بين هذين النسقين ليكونان محيط تنظيمي يجمع بين تنظيمين أحدهما رسمي معترف به وله قواعده ولوائحه والآخر غير رسمي وخفي .

اذا بدا أن أول نتيجة متحصل عليها هو اعتراف أغلبية المبحوثين بوجود عمال ينتمون الى منطقة معينة سنحاول التكشيف ثانية بالاعتماد على نفس المصدر هل توجد تجمعات عمالية جهوية أو بصيغة أخرى نقول هل الانتماء الواحد يؤدي حتما الى التجمع وأرقام الجدول الآتي تعبر لنا عن ذلك :

ب ـ التجمعات الجهوية

جدول رقم : 50 يوضح هل هناك تجمع جهوي للعمال المنتمين الى جهة أو قرية واحدة :

الفئات	التكرار			مجموع	النسب %			المجموع
	التنفيذ	التحكم	الاطارات		التنفيذ	التحكم	الاطارات	
نعم	32	12	05	49	38ر6%	14ر45 %	6 ر02%	59ر07%
لا	19	09	06	34	22ر83%	10ر84%	7ر22%	40ر89%
المجموع	51	21	11	83	61ر44%	25ر29%	13ر24%	100 %

حسب هذه التصريحات العمالية نلاحظ أن حوالي 59ر07 % من مجمع وعينة البحث صرحوا على أنهم يتجمعون مع عمال جهتهم وأكثر الفئات نسبة في ذلك هم عمال التنفيذ بنسبة 38ر6% وتليها فئة التحكم بـ 14ر45 % ثم الاطارات بمعدل 6ر02 % الى أن سبب التجمع يختلف فهناك من يتجمع مع عمال جهته نظرا لضرورة الانتماء الجهوي الواحد ولرابطة الجوار والتقارب ... التفاهم . وهناك من يرى أن سبب التجمع هو لضرورة الدفاع عن حقوقهم سواء كانت المهنية كتحسين شروط الأمن والنظافة أو الاجتماعية كرفع مستوى أجورهم .

أما الذين صرحوا أنهم لا يتجمعون مع باقي العمال سواء كانوا من جهتهم أو غير ذلك فشاركوا بنسبة 40ر69% من باقي مجموع العينة وأكثر الفئات الاجتماعية المهنية في ذلك هي فئة الاطارات بنسبة 7ر22% (هنا يجب أخذ حجم كل فئة بعين الاعتبار) وذلك حسب هذا المقياس

تليها فئة عمال التحكم بـ 10,84 ٪ ثم فئة عمال التنفيذ بـ 22,83 ٪ .

اذا ما نلاحظه هو أن فئة المنفذين أكثر ميولا الى التجمع مع عمال جهتهم هذا للدفاع عن حقوقهم وأقل تجمعا هم عمال الاطارات اذ نقول أنه كلما صعدنا في السلم قل التجمع والعكس الصحيح .

الدلالة التي يمكن اسنادها لمعطيات هذا الجدول من الناحية السوسيولوجية هو كون الفئة أكثر تضررا من المشاكل والاقل سلما وأجرا ومشاركة في القرار والتسيير هي التي تميل الى التجمع مع أبناء المنطقة المشتركة ونقصد فئة عمال التنفيذ .

وحسب كافة التحاليل لمعطيات هذا السؤال تبرهن على أن فئة عمال التنفيذ الذين يقومون الا بالأعمال اليدوية هم الأكثر تهميش وأقل الفئات علما بما يجرى في الوحدة ، وهذا الاحساس جعل من هؤلاء العمال يعوضون هذا النقص وهذا التهميش بالتجمع مع أبناء منطقتهم .

واذا أخذنا بهذا الاتجاه حسب مساره داخل الوحدة نقول أن مثل هذه الأوضاع أى اعطاء الأفضلية لفئة على غرار فئة أخرى وتمركز المعلومات لدى جماعة أو فئة دون أخرى ، يؤدى الى احداث صراعات وأغلب هذه الصراعات تكون عبارة عن محاولة لتضخيم الرهط وجمع أكبر عدد من الأفراد المنتمين الى منطقة واحدة تكون ما يعرف بظاهرة الجهوية .

وخلال تركيزنا على أسباب هذا التجمع الجهوى للعمال ودائما حيث اجابات مختلف الفئات الاجتماعية المهنية وجدنا أن مختلف هؤلاء العمال يرون هذه الظاهرة على أنها طبيعية جدا أى أنه من المعقول أن يتجمع أبناء منطقة واحدة نظرا للضرورة التي تتطلب ذلك كالحفاظ على الحقوق والدفاع عنها لتحقيق الاستقرار النفسي في العمل وبصفة عامة نقول أن الأسباب الدافعة

للتجمع وتكوين رهط كثيرة يمكن حصرها في الدافع المهني والاجتماعي . وما دامت الدوافع الأساسية للتجمع حسب الانتماءات الجهوية أرجعتها عينة بحثنا الى مشاكل مادية أساسا ، وسنحاول تصنيف هذه المشاكل عن طريق طلبات العمال في الجدول الآتي الذي يبرز أهم المطالب وهي في نفس الوقت عبارة عن المشاكل التي يعاني منها العمال :

جدول رقم :51 مطالب العمال حسب مختلف الفئات الاجتماعية المهنية

المطالب / الفئات الاج المهنية	السكن	الأجور	النقل	تحسين ظروف العمل	أخرى	المجموع
عمال التنفيذ	24 28ر91 %	21 25ر37 %	03 3ر61 %	01 1ر20 %	02 2ر40 %	51 61ر49 %
عمال التحكم	08 9ر63 %	11 13ر23 %	02 2ر40 %	–	–	21 25ر26 %
الاطارات	0 2 2ر40 %	06 7ر22 %	02 2ر40 %	–	01 1ر20 %	11 13ر23 %
المجموع	34 40ر94 %	38 45ر82 %	07 8ر41 %	01 1ر20 %	03 3ر6 %	83 100 %

لكي نتعرف على المشاكل التي يعاني منها عمال أية وحدة أو مؤسسة اقتصادية يجب معرفة مطالبهم سواء كانت الاجتماعية أو المهنية أي ذات الاتصال المباشر أو الغير مباشر بالعمل :

وهذا الجدول عبارة عن اجابة لأهم المشاكل التي يعاني منها العمال وحدة انتاج الكبريت أو بالأحرى أهم المطالب التي ينبادون بها .

ونجد الأرقام تدل على أن رفع الأجور هو المطلب الأساسي لمختلف الفئات الاجتماعية . المهنية وبنسبة 45ر82 % وأكثر الفئات نسبة في ذلك هم عمال التنفيذ بـ 25ر37 % وتليها فئة التحكم بـ 13ر83 % ورغم كون الاطارات أكثر الفئات

سلما وأجراغأغلبيتهم يطالبون بالزيادة ونسبتهم 7ر22 % تدل على ذلك .

وبعدها يليها مطلب السكن بمجموع 94ر40 % ثم النقل بـ 41ر8 % ولا نجد من العمال ممن طالبوا بتحسين ظروف العمل سوى نسبة 1ر20% ، وهذا لا يعكس الوجه الحقيقي لظروف السائدة في الورشات كالضجيج والأوساخ وقدم الآلات وانعدام الأمن .... ألخ ولا عطاء دلالة احصائية لهذا الجدول نحسب معامل الارتباط ونحصل على [0ر25 - ٧] فالا رتباط طردي ضعيف أو نقول أن معامل الارتباط يساوي ضعف الخطأ المعياري .

نلاحظ اذا التقارب الموجود بين المطلبين الأساسين للمبحوثين وهما السكن والأجر ، ويبقى هذان المطلبين تقليدين الى حد ما لأن تاريخهما غني عن التعريف ومرتبط بالتشكيلة السياسية والاجتماعية للمجتمع الجزائري .

وما يجب الاشارة اليه هنا هو كون طلبات المبحوثين المتكررة للأجرة يعني وجوب تحسينها من جهة واعادة النظر في السياسة المتبعة في تحديد أجر كل عامل من جهة أخرى لان أغلب المبحوثين أكدوا على غياب عدالة اجتماعية في مجال دفع الأجور والتي على حسب رأيهم تشكل محور النزاع بين العمال والادارة وبين العمال بعضهم ببعض .

وعن طريق أرقام نفس الجدول نلاحظ حوالي 1ر20 % ممن صرحوا أو طالبوا بضرورة تحسين ظروف العمل ويعني ذلك توفير شروط الأمن والنظافة هذا رغم كون معظم الورشات تعاني من نقص كبير في هذا المجال خصوصا الورشات المعروفة بورشة حفظ وتقطيع الخشب وورشة التلحيم وتوليد البخار ، والنلتان أي هذه الورشتان معروفة بارتفاع عدد الحوادث بها .

لكن اذا ما حاولنا معرفة مدى مصداقية هذا الجدول من وجهة نظر سوسيولوجية نلاحظ أن كافة الفئات الاجتماعية المهنية عبرت عن عدم رضاها للأجر الذي

تتقاضاه الا أننا قمنا بعملية فرز لطلبات المبحوثين حسب الحاجة الماسة وحسب اختيارهم للمطلب وأكثر ضرورة ، لكن نجد أن فئة الاطارات هي الأخرى تنادي برفع الأجور رغم كون هذه الفئة تتقاضى 4000 دج وأكثر وتحتل الصدارة في هم الأجور بالوحدة ، في نفس الوقت أي فئة الاطارات أقل الفئات الأخرى طلبا للسكن حيث تحتل فئة عمال التنفيذ قمة النسب من الفئات الأخرى في طلب السكن .

وبالمقابل نجد أن مشكل النقل لا يطرح بحدة أي لا يوجد سوى 41,8 % من مجموع المبحوثين الذين صوتوا لهذا المطلب ، وقبل المرور الى توضيح هل أن هذه المطالب التي تعتبر مشكلا في نفس الوقت ، تؤدي الى خلق أو تكوين رهوط سببية على هذه المطالب ، نحاول معرفة أولا هل النزاعات بين العمال موجودة بهذه الوحدة بين مختلف الفئات الاجتماعية . المهنية وحسب تصريحاتهم دائما .

II - الأفعال الاجتماعية ذات الأساس غير الرسمي

نقصد بالأفعال الاجتماعية ذات الأساس غير الرسمي هي كل التصرفات والانفعالات التي تصدر عن العمال وتكون مخالفة تماما لمحتوى القانون الداخلي للمؤسسة أو الوحدة ، وادراجنا لهذا المفهوم هو طريقة قياسية لملاحظة هل هناك حقا أفعال اجتماعية تحدث داخل الوحدة ومخالفة للقانون الرسمي ، وكنا قبل التعرض الى هذا الجانب قد أدرجنا جدولا تمهيديا لنبين ما هي مطالب اعمال هذه الوحدة واعتبرنا هذه المطالب أي السكن الأجور ، النقل ، تحسين ظروف العمل من أهم ما يمكن المطالبة به من طرف العمال وفي نفس الوقت هي بمثابة عينة من المشاكل الأولية التي يعاني منها العمال •

وانطلاقا من هذه المتغيرات نحاول ابراز هل هناك اتجاه واحد في المطالب أو أن الرؤية مختلفة لذلك حسب الضرورة لكل عامل ، لأننا ننطلق من قاعدة معروفة تنص على أنه اذا اختلفت أهداف ومطالب عمال منشأة ما ، سيكون هناك حتما نزاع بين مختلف الفئات باختلاف مطالبها وأهدافها •

ومعطيات جدول مطالب العمال أكد على أن مطالب العمال تختلف من مطالب اجتماعية الى مطالب مرتبطة بظروف العمال رغم كون نسبة هذا المطلب الاخير ضعيفة جدا الا أنه لا يجب التهاون به •

وبعد التعرض الى ما يمكن أن يحدثه هذا الاختلاف في المطالب ، من نزاعات نحاول اقامة مبحث ثاني مكمل للأول نعرض فيه طريقة حل هذه النزاعات بالنسبة لاختيار العامل للطريقة التي يراها صالحة وبالنسبة لاجراءات المسؤولين لحل النزاعات وهذا من أجل الوصول الى الكشف عن طبيعة الطريقة المتبعة لحجم هذه المواقف والحكم على مدى تطابقها مع الاجراءات الرسمية أو أنها تستمد معاييرها في ذلك من معايير المجتمع الخارجي وتنقله الى داخل المنشأة كمحاولة لتكييفها مع تشكيلة الوحدة الاقتصادية التي تشكل مجتمع مصغر وجزء من المجتمع الكبير في آن واحد •

المبحث 1 : بوادر النزاعات واختيار العامل لحلها وأثر الأقدمية في ذلك .

أ- بوادر النزاعات :

جدول رقم : 52 وجود نزاعات بين مختلف الفئات الاجتماعية المهنية .

الفئات / الفئة الاجتماعية المهنية	نعم	لا	المجموع
عمال التنفيذ	27 32,53 %	24 28,91 %	51 61,44 %
عمال التحكم	10 12,04 %	11 13,25 %	21 25,29 %
الإطارات	05 6,02 %	06 7,22 %	11 13,24 %
المجموع	42 50,59 %	41 49,38 %	83 100 %

بغض النظر عن دوافع النزاعات وعن النتائج المترتبة عنها ، نلاحظ عبر معطيات هذا الجدول أن حوالي 50,59 % من مجموع المبحوثين صرحوا بوجود نزاعات بين العمال من جهة وبين الفئات الاجتماعية . المهنية من جهة أخرى . وأكثر الفئات تأكيدا على وجود هذه النزاعات هم عمال التنفيذ بنسبة 23,53 % وتليها فئة

عمال التحكم بـ 04ر12٪ وأخيرا الاطارات بـ 02ر6٪ .
أما فيما يخص الذين صرحوا بعدم وجود نزاعات فشاركوا بنسبة اجمالية قدرت بـ 38ر49٪ ، واذا أخذنا حجم عينة كل فئة اجتماعية . مهنية بعين الاعتبار نقول أن فئة الاطارات أكثر تأكيدا على عدم وجود نزاعات بنسبة 22ر7٪ أى أكثر من نصف عينة هذه الفئات ، وتليها فئة عمال التحكم بـ 25ر13٪ رتمثل أكبر جزء لعينة لهذه الفئة وأخيرا نجد فئة عمال التنفيذ بـ 91ر28٪ .

ونستنتج بهذا أن عمال التنفيذ أكثر تأكيدا على وجود نزاعات من فئة عمال التحكم والاطارات وعمال التحكم أكثر في ذلك من فئة الاطارات ، والعكس صحيح أى أن الاطارات أكثر نفيا لوجود نزاعات من عمال التحكم والمنفذين وفئة التحكم بدورها أكثر نفيا لذلك من المنفذين .

اذا بالنسبة للذين أكدوا على وجود نزاعات نقول أننا كلما هبطنا في سلم الفئات الاجتماعية . المهنية كلما زادت نسبة المبحوثين ، أما بالنسبة للذين نفوا وجود نزاعات نقول أننا كلما صعدنا في سلم الفئات الاجتماعية . المهنية كلما زادت نسبة المبحوثين وبحساب معامل الارتباط نتحصل على | لا = 19ر0 | فالدلالة الإحصائية ضعيفة .

اذا ما قمنا بربط معطيات الجدول السابق أى مطالب العمال والتصريحات الخاصة بوجود أوعدم وجود نزاعات بين العمال ، نلاحظ أن الوضع يدل على امكانية اقامة علاقة بين مطالب العمال والنزاعات القائمة بينهما لكن نظرة المبحوثين حسب مختلف الفئات الاجتماعية المهنية لمصطلح النزاعات غير واضحة أى الأغلبية من مبحوثين الذين صرحوا بعدم وجود نزاعات والذين تصل نسبتهم الى 38ر49٪ كانوا يعتقدون أن هذه النزاعات حسب تصوراتهم الخاصة بمثابة العنف الجسماني الا أننا بعد التأكد ثانية من مصداقية هذه الاجابة سجلنا اعتراف أغلبية المبحوثين بوجود صراعات باطنية بين العمال التي لا تظهر بالعين المجردة بل تكون على

شكل احساس وتيار منتشر في الاوساط العمالية ، وصرح لنا أحد العمال حول هذه النقطة قائلا : " انني اعمل مع هذه الجماعة التي ترونها منذ زمن طويل ، وانا اعرف انهم لا يحبونني ولا يتحملوا وجودى معهم والسبب مجهول ، لكن رغم ذلك انا مستمر في عملي " وبعدما حاولنا معرفة سبب هذا المشكل وجدنا ان هذا العامل يميل نولها الى عمال الصيانة اى الميكانيكيون وله علاقات حسنة بهم ، هذا ما جعل جماعة عمله ترفض وجوده بينهما وتقريبا نجد نفس المشكلة في مختلف الورشات اى تجمع العمال على اساس طبيعة النشاط الممارس ، وعندما حاولنا محاورة احد المسؤولين حول هذه الظاهرة قال : " ان هذا الموقف طبيعي جدا انتم ترون ان هؤلاء العمال اليدوين يتعبون اكثر من الميكانيكين ملكن اجرهم منخفظ وهذا بدوره يخلق نوع من الانعزال بين الفئتين " .

واذا ما حاولنا ربط تصريح هذا المسؤول حول هذه الظاهرة بأرقام الجدول السابق الخاص بوجود نزاعات نلاحظ ان فئة المنفذين اى العمال اليدويين اكثر احساس بهذا النزاع لكونهم اكثر الفئات المتعرضة لذلك لكونهم ينعزلون لتشكيل جبهة خاصة بهم لمواجهة اى خطر لكن يبقى الشيء الذى يهمنا في هذا المنطلق هو وجود مؤشرات تمهيدية تدل على ان شبكة النزاعات في هذه الوحدة ممتدة واغلبها خفي وتبقى المعالجة لهذه الظاهرة تتطلب قياسا دقيقا ومعتمدا على متغيرات دقيقة تسمح لنا بالوصول الى الكشف عن ديناميكية هذه النزاعات .

لكن يمكننا الى حد هذا القدر المتحصل عليه من معطيات اولية الاشارة الى ان عامل الوظيفة او المهنة المشتركة قد تلعب دورا اساسيا في تشكيل جماعات عمالية او رهوطا عمالية نظرا لطبيعة المحيط السائد بالوحدة والذى فرض ذلك ، لكون النظام الرسمي لم يحسم الموقف باقمة شبكة اجور على سبيل المثال لوضع حد للنزاعات القائمة على هذا الاساس خصوصا لدى نفس الفئة الاجتماعية المهنية ، وهذا ما يدفع في اغلب الاحيان مختلف الفئات الى تكوين او تشكيل تنظيمات غير رسمية تتفق مع طبيعة العمل الذى تقوم به او مع حجم الاجرة الذى تتقاضاه .

ولكن ما دمنا نحاول معرفة الا اذا كانت هناك نزاعات بين العمال وبين مختلف الفئات الاجتماعية المهنية نقول ان المؤشرات موجودة اكدت على ذلك والشيء الذى يزيد الامر تأكيدا على ذلك هو نظام الاتصالات حيث سجلنا

ان الفئات او الجماعات ذوى المهن المتشابهة او ذوى الاجر المتشابه في اتصال دائما بينها لتبادل المعلومات او للتعليق على بعض الامور المرتبطة بالعمل ، واتصالاتهم هذه لا تمتد الى فئات او جماعات اخرى من العمال بل تبقى في اطارها المحدد وهذا يساهم بقسط كبير في ظهور تنظيمات غير رسمية تاخذ شكل رهوطا تعبر عن تماسك فئة معينة او جماعة معينة قد تساعدهم على المطالبة بحقوقهم وفرض وجودهم .

وتكملة لهذا الجزء المعتمد اساسا على متغير النزاعات كاول مؤشر يدل على احتمال وجود تنظيمات غير رسمية سنحاول دعم ذلك عن طريق الكشف عن اختيار العامل للمصلح بينه وبين عامل آخر خلال وقوع نزاع ، لقياس ميول العامل للحلول الرسمية او غير الرسمية هذا حتى نعرف الذهنية السائدة حول هذا الموضوع وامتدادها وذلك عن طريق معطيات الجدول الاتي :

ب : اختيـــار العامل لحل النـــزاعات

جدول رقـم: 53 يمثل اختيار العامل للمصلح بينه وبين عامل آخـــر خـــلال وقوع نـــزاع

الفئات / الفئة الاجتماعية المهنية	رئيس ورشتك او المسؤول عليك	احد العمـــال	الا د ا رة	المجمـــوع
عمال التنفيذ	11 %13.25	32 %38.55	08 %9.64	51 %61.44
عمال التحكم	03 %3.61	17 %20.48	01 %1.20	21 %25.29
الاطارات	05 %6.02	04 4.81	02 %2.41	11 %13.24
المجمـــوع	19 %22.88	53 63.84	11 %13.25	83 %100

من خلال هذا الجدول نستطيع كشف ميول العمال خلال وقوع نزاع بين طرفين لمـــن يفضلون ان يتدخل لفكه والصلح بينهما .

أعلى نسبة نلاحظها لدى الذين اختاروا أحد العمال كمصلح خلال حـــدوث نزاع وذلك بـ 63.84 % واكبر جزء من هذه النسبة الكلية يمثلها فئة المنفـــذيـــن بـ 38.55 % وتليها فئة التحكم ثم الاطارات .

أما الذين اختاروا رئيسهم أو مسؤولهم التدرجي لحل النزاعات فتصل نسبتهـــم الاجمالية الى 22.88 % واكثر الفئات نسبة في ذلك هي فئة الاطارات بـ 6.02 % وتليها فئة المنفذين والتحكم (هنا يجب اخذ لحجم عينة كل فئة بعين الاعتبار ولا النسب النسب المئوية وحدها) .

اما الذين اختاروا الادارة كطرف لحل النزاع وصلت نسبتهم الى 13.23 % وتترأس الطليعة فئة المنفذين بـ 9.63 % ثم الاطارات واخيرا التحكم ونقصد بمصطلـــح

الادارة ، مجلس التأديب الموحدة كجهاز رسمي لحل النزاعات .
وبحساب معامل الارتباط نتحصل على 0.22 ٪ فالدلالة الاحصائية بهذا تكون ضعيفة .

ونسجل عبر ارقام هذا الجدول انها تشير الى اختيار العامل للمصلح بينه وبين عامل آخر خلال وقوع نزاع . كما ان دلائل هذا الجدول تعبر عن مدى ميل العمال الى الطرق غير الرسمية في حل النزاعات على سبيل المثال حيث سجلنا ان حوالي 63.84 ٪ كاكبر نسبة للذين اختاروا احد العمال كطرف لحل النزاعات التي من المتوقع ان يتعرض لها اى عامل واذا ما اردنا التعليق حول هذا الاختيار فهو الى جد كبير غير رسمي لان الطرف الرسمي لحل مشاكل العمال منها النزاعات على الخصوص ، هي الادارة والتي لم يصوت لصالحها الا نسبة 13.25 ٪ .

وما نستخلصه كنتيجة لمعطيات هذا الجدول هو كون العمال يميلون الى اختيار طرق غير التي هي محددة بصفة رسمية من اجل ايجاد حل لمشاكلهم وما هذا الا دليل عن رفض العمال للطرق الرسمية والمعترف بها والتي تمثلها الادارة فيحاولون دائما ايجاد سبيل اخر قد يرضيهم واذا اكتفينا بهذه التأويلات الاولية يبقى الموضوع غامضا نوعا ما لهذا حاولنا معرفة سبب اختيار العمال لعامل اخر كطرف مفضل لحل النزاعات فكانت الاجابات في معظمها تتجه في اتجاه واحد حيث صرح لنا احد العمال قائلا في الموضوع : " نحن العمال تجمعنا عدة خصائص منها الورشة اى مكان العمل ولنا مشاكل مشتركة لهذا نفضل حل مشاكلنا لوحدنا " ومن هنا نلاحظ ان المكان المشترك والعوامل المشتركة تخلق بدورها تنظيم غير رسمي اى ان العمال يحاولون خلق حلول تناسب اوضاعهم الاجتماعية والمهنية ضف الى هذا كله ان العمال ينظرون الى الادارة كانها طرف للعقاب وليست جهازا لتسوية الاوضاع فهم يرون في تدخل الادارة مشكلا اخر هذا من جهة ، ومن جهة اخرى يفضلون ان تبقى العيوب العمال بينهما دون تدخل طرف رسمي وكأن هذه الطريقة التي اختاروها يريدون بها تفادى استغلال الادارة لهذه الفرصة في التدخل في شؤونهم كما عبر عن ذلك احد عمال التحكم قائلا : " حوايجنا نغسلوهم بناتنا " .
واذا ما اردنا الالمام بهذا الموضوع نقول ان الاحتكاك المستمر بين العمال والقرب المكاني والتشابه في الوظيفة هو الذى يجعل العمال يختارون عاملا اخر كطرف لحل النزاع ، اما عن الذين اختاروا رئيس ورشتهم او فرقتهم كمصلح حين وقوع نزاعات فاختيارهم مبني تقريبا على نفس الخصائص التي وفقها اختيار العمال عاملا ما كطرف لحل النزاع حيث افادنا احد العمال عن سبب اختياره لرئيس الورشة كطرف لحل النزاع قائلا : " انا افضل رئيس ورشتي لانه ناس ملاح كذلك راجل عاقل " وعن طريق هذا التصريح نلمس البعد الذى يتجه اليه العامل انه ينقل معه بعض الميزات المتعامل بها في المجتمع الكبير

الى داخل الورشة ويحاول استعمالها تلقائيا لمسايرة الوضع داخل المنشأة الاقتصادية ونكشف هنا انه حتى رئيس الورشة باعتباره اطارا والمنسق الاساسي بين الورشة والادارة اصبح يميل الى نفس ميول العمال ونلاحظ ذلك من خلال تصريح احد رؤساء الورشات قائلا في الموضوع : " اختار احد العمال ليقوم بدور المصلح لانه يعيش كل ما يجرى في الوحدة وهو الاقرب من الاداريين للواقع العمالي " واضاف قائلا " ياخويا بكل بصراحة نحب عيبنا يبقى بيناتنا " . ونعود ثانية لنقول ان القرب المكاني يلعب دورا هاما في خلق اتصالات والتقرب بين العمال مما يجعلهم في معظم المواقف يفضلون خلق نظام او معايير خاصة بهم ووليدة ظروفهم المعاشة داخل الوحدة واحيانا ينقلون معهم بعض القيم المتعامل بها في المجتمع الكبير الى داخل منشأتهم لعلها تحل مشاكلهم وهنا نشير بكل دقة ان هذا الانتقال لبعض القيم والعادات التي ينقلها العمال من المجتمع الى داخل المنشأة تكون بطريقة تلقائية خارجة عن اراداتهم ولعل السبب في ذلك يرجع الى عدم تهيئة الفرد وتربيته وفق قيم ومعايير معينة بامكانها التلائم مع المحيط التقنـي ، والمشكل يبقى مشكل استعداد واعداد العامل .

ونظرا لهذه المعطيات التي اثبتت على وجود او ميل العمال الى ايجاد تنظيم غير رسمي على غرار التنظيم الرسمي والذى تمثله الادارة في هذا المحور ، ونظرا لكون القرب المكاني والنشاط المتشابه والمشاكل المشتركة تساهم بقسط كبير في خلق او محاولة خلق تنظيمات غير رسمية لا شك ان للاقدمية دورها الفعال هي الاخرى في التاثير على العمال على اختيار المصلح بينهما خلال وقوع نزاع بين طرفين وعبر ارقام الجدول الاتي نقيس مدى تاثير هذا المتغير الا وهي الاقدمية .

ج : الاقدمية واثرها في اختيار المحل للنزاعات

جدول رقم 5 الاقدمية واثرها على المتنازعين في اختيار المصلح بينهما

الاقدمية / المصلح	أقل من 5 سنوات	6 الى 10 سنوات	11 الى 15 سنة	16 الى 20 سنة	21 الى 25 سنة	25 سنة واكثر	المجموع
رئيس ورشتك او المسؤول عليك	3 3.62%	3 30.62%	3 3.62%	1 1.20%	2 2.41%	7 8.44%	19 22.9%
الادارة	3 3.62%	1 1.20%	4 4.81%	—	—	3 3.62%	11
احد العمال	6 7.22%	13 15.66%	19 22.89%	5 6.03%	—	10 12.05%	53 63.85%
المجموع	12 14.46%	17 20.48%	26 31.32%	06 7.23%	02 2.41	20 24.11%	83 100%

ان حصيلة هذا الجدول يتمركز اتجاهها في نسبة 63.84% فاكبر نسبة للمبحوثين الذين اختاروا احد العمال كطرف لحل النزاع ونلاحظ ان اكبر نسبة جزئية يمثلها عمال ذوى خبرة تتراوح ما بين 11 و 15 سنة والذين اختاروا احد العمال كطرف لحل النزاع وذلك بنسبة 22.85%، ويليها عمال ذوى خبرة تتراوح ما بين 6 الى 10 سنوات بـ 05.66% كما نجد عمال ذوى خبرة تتراوح من 25 سنة واكثر بنسبة 12.05% وهذه النسبة تمثلها فئة الاطارات ثم عمال ذوى خبرة تتراوح ما بين 16 الى 20 سنة بنسبة 6.03%

وبتقييمنا لهذه النسب واذا جمعناها نتحصل على نسبة 56.63% من مجموع عينة البحث تمثل العمال ذوى الاقدمية المتراوحة ما بين 10 و 25 سنة واكثر واذا كان المنطلق في معرفة مدى اثر الاقدمية على العمال في اختيار المصلح حين وقوع نزاع بين طرفين ، واعتمادا على هذه النسب نقول ان للاقدمية دورا حيث ان اغلب العمال القدماء يفضلون العامل كطرف للصلح لكن في نفس الوقت يجب الاشارة الى ان من بين عدد العمال الذين تتجاوز

اقدميتهم 5 سنوات والذين يصل عددهم اثني عشر (12) ونجد ستة (06) اى النصف ، ممن فضلوا كذلك احد العمال كطرف لحل النزاعات وذلك بنسبة 22.7٪ ، وبحساب معامل الارتباط نجد 14٪ وهذا الارتباط اقل بكثير من ضعف الخطأ المعيارى وبادخال متغير الاقدمية تكملة للجدول السابق المعتمد اساسا على متغير الفئة الاجتماعية المهنية لمعرفة ميول العمال نحو اختيار الطرف المفضل لحل النزاعات ، لاحظنا كيف ان للاقدمية تاثيرها الواسع في ذلك، لهذا يمكن القول ان تواجد العمال في منشأة واحدة لعدة سنوات واحتكاكهم المتواصل يخلق نوعا من الايديولوجية الخاصة بذلك المجتمع الصغير ، وهنا يمكننا اضافة القرب المكاني او اثر الرقعة الارضية الضيقة في خلق شعور وميولات متشابهة لدى الافراد المشاركون في ذلك وبما اننا داخل وحدة اقتصادية يبقى المجال الاكثر تاثيرا على ذهنية العمال هي الورشة علما بان هذه الاخيرة تشكو بدورها من مشاكل تقنية واجتماعية والتي يعيشها افراد هذه الوحدة الموزعين على مختلف الورشات اذا هنا اضافة لعامل اخر وهي المشاكل المشتركة التي بدورها تؤثر على معنويات العمال .

اذا المجال العملي المشترك والمشاكل المشتركة لافراد مجتمع ما تتجسد في ذهنية افراده بمرور الزمن وينمو لديهم احساسا مشتركا خلال معاناتهم الطويلة لتلك المشاكل وهنا اقدمية هؤلاء الافراد في تواجدهم في مجال واحد تلعب دورا في خلق معايير مشتركة نتجت من معطيات مشتركة .

لكن في نفس هذا الاطار وجدنا ان هناك عمال ذوو اقدمية قصيرة جدا ولا تتجاوز الخمسة (05) سنوات فضلوا كذلك احد العمال كطرف لحل النزاعات وما يدل هذا الا عن تمسك الافراد بمحيطهم وعن سهولة اندماجهم في محيط الوحدة ومعرفة الاجواء السائدة في الورشة وتلك السائدة في الادارة . الا ان المهم هنا يبقى وجود ميل العمال الى الطرق غير الرسمية في حل مشاكلهم وكان الادارة ومراسيمها الرسمية ليست مرغوبة من طرف العمال والاسباب قد تكون عديدة في هذا المجال .

بعد هذا التحليل الموجز لميول العمال للاطراف المفضلة لديها لحل النزاعات ان وقعت سنحاول بالمقابل عرض تصرف المسؤولين اواجراءات رئيس المصلحة او الورشة خلال وقوع نزاع بين طرفين من العمال لمعرفة او الكشف عن امكانية وجود معاملات غير رسمية في هذا الميدان او العكس واعتمادا على ارقام ونسب الجدول التالي نحاول تحليل هذا الوضع :

المبحث 2 ـ الطرق غير الرسمية لحل النزاعات واختيار العامل لطرف المساعدة

أ : الطرق غير الرسمية لحل النزاعات :

جدول رقم: 55 اجراءات رئيس المصلحة او الورشة كأول مسؤول خلال وقوع نزاع بين طرفين ، حسب تصريحات مختلف الفئات

الاجراءات / الفئة الاجتماعية المهنية	الصلح بين المتنازعين	يرفع القضية الى المديرية	أخرى	المجموع
عمال التنفيذ	41 %49.33	07 %8.43	03 %3.61	51 %61.37
عمال التحكم	16 %19.27	02 %2.40	03 %3.61	21 %25.28
الاطارات	09 10.84	—	02 %2.40	11 %13.24
المجموع	66 %79.44	09 %10.83	08 %9.62	83 %100

نريد من وراء دلالة هذا الجدول الكشف على ما اذا كان هناك تطابق بين الطرق الرسمية لحل النزاعات العمالية التي يتم الفصل فيها اداريا او عن طريق مجلس التأديب المختص في ذلك وما هو جار في الورشات هذا من جهة ومن جهة اخرى تصرفات كل مسؤول ازاء عماله فيما يخص هذا الموضوع .

فنلاحظ اذا حوالي 79.44 % من مجموع عينة البحث صرحت على ان في حالة وقوع نزاع بين طرفين يتم الصلح في الورشة بتدخل رئيسها واكثر الفئات الاجتماعية ـ المهنية تأكيدا على ذلك هم عمال التنفيذ بنسبة 49.33 % وتليها فئة الاطارات بـ 10.84 % واخيرا عمال التحكم بـ 19.27 % (يجب اخذ حجم عينة كل فئة اجتماعية مهنية بعين الاعتبار) .

اما الذين صرحوا العكس اي انه في حالة وقوع نزاع يرفع المسؤول القضية الى المديرية فشاركوا بنسبة 10.83 % واكثر الفئات نسبة في ذلك هم عمال التنفيذ بـ 8.43 % واخيرا نجد حوالي 9.62 % من مجموع العينة اكدت على انه في حالة وقوع نزاع يتخذ رئيس الورشة او المصلحة اجراءات اخرى كتغيير

ورشة العمل لاحد الاطراف المتنازعين او تقديم انذارات شفوية كالتهديد بالطرد مثلا ، لكن ما نلاحظه هو عدم استقرار القرارات او الاجراءات الضرورية لحل النزاعات ، وبحساب معامل الارتباط نتحصل على 0.64 فالارتباط طردى شديد ، وكاضافة لتوضيح القرارات التي يتخذها رئيس الورشة او المصلحة كأول مسؤول في الورشة يجبر عليه التدخل مباشرة خلال وقوع اية مشاكل سواء التقنية او مشاكل ذات طابع خاص كالنزاعات التي تحدث بين العمال . ودائما حسب الارقام المتحصل عليها حول هذا الموضوع رأينا ان اجراءات هؤلاء المسؤولين على الورشات يكون عن طريق الصلح بين الاطراف المتنازعة ولما حاولنا معرفة الطريقة التي يتخذها المسؤول في مثل هذه المواقف فوجدناها كلاسيكية اى مجرد تقديم ارشادات او انذارات للمتنازعين ولدى محاورتنا لاحد العمال التنفيذ لمعرفة رأيه حول هذه الطريقة المتبعة من طرف رؤساء الورشات اجابنا قائلا : " يتم الصلح في الورشة لان رئيس ورشتنا يعرف جيدا اذا ما رفعت القضية الى الادارة لا تكون هناك عدالة بل هناك عقاب وطرد " .

ومن هنا نلاحظ ان المشكل المطروح هو الطريقة التي تتعامل بها ادارة الوحدة وكما هو معروف كل ما يسند او يرفع الى الادارة يكون دائما متبوع بعقوبات قاسية وهذا ما اعترف به العمال والمسؤولين وربما هذا الوعي بهذا المشكل هو الذى جعل حتى اطارات هذه الوحدة يتعاملون بطرق غير رسمية مع العمال ونقصد بذلك المواقف التي يتخذها رؤساء الورشات او المصالح لحل قضية معينة ، ولدى محاولة استجواب احد رؤساء الورشات حول هذا الموضوع اجابنا قائلا : " الصلح يتم بيننا دون تدخل اى طرف ونحن مجبرين على ذلك لان طبيعة عملنا تتطلب ذلك" . لهذا يمكن ربط هذا الميل لرؤساء الورشات والمصالح لاتباع طرق غير رسمية في معالجة قضايا النزاعات العوامل التي دفعت مختلف الفئات الاجتماعية المهنية على اختيار احد العمال بدلا من الادارة كطرف للقيام بالصلح ، وهي الاقدمية والتعايش الطويل الذى يربط العامل بالمسؤول او العكس والقرب المكاني والنشاط المتشابه ضف الى ذلك فقدان هؤلاء الاطارات للثقة بالادارة للقيام بمثل هذه المهام ، وان صح التعبير هذا الهروب من الادارة يعبر عن عدم رضى العمال واطارات هذه الوحدة حول الدور الذي تلعبه وعن البعد الكبير المتواجد بين جهاز الادارة والورشة .

وغياب التنسيق، هذا ما يدفع احيانا بالادارة الى اتخاذ قرارات دون معاينة رؤساء الورشات والمصالح او حتى العمال باعتبارهما طرفا لا يمكن عـــزلـــه او تهميشه ، وهذه النقطة تثير وللمرة الثانية الى ما أشرنا اليه في الفصـــول السابقة هو كون انفصال الرأس عن الجسد اى الادارة عن باقي مصالـــــــح الوحدة ولا يوجد من ينسق بين مختلف الاطراف لايجاد سلسلة من الترابـــط بين العامل الانتاجي المباشر والعامل الانتاجي غير المباشر وتؤدى مثـــــل هذه الاوضاع الى الوقوع في اخطاء التسيير والبرمجة واحيانا الى اتخاذ قرارات عشوائيا دون مراعاة الاطراف المعنية مباشرة .

ولكي نبقى دائما في صميم موضعنا لاحظنا ان اغلب القضايا التي تدخلت فيها الادارة كانت متبوعة بطرد مؤقت او طرد نهائي وحسب الارقام المتحصل عليهـا من بعض مصادر الوحدة سجلنا انه خلال سنة 1988 هناك 43 حالة طرد مؤقت وخلال سنة 1989 هناك 35 حالة طرد* وبعد محاولة معرفة اسباب هذا الطرد وجدنا ان كل هذه الحالات راجعة اساسا الى النزاعات بين اطراف مختلفـــة من العمال او عدم استجابة العامل للمسؤول داخل الورشة ، وهذا التدخـــل للادارة قال عنه احد رؤساء الورشات : " نحن لا نلارفع القضايا للادارة لكـــن اذا ما كان امر خطير او اذا كرر نفس العامل اخطاءه يجب هنا تدخل الادارة " وحسب هذه المعطيات تبدو اسباب ميل المسؤولين الى ايجاد طرق غير رسمية لحل النزاعات واضحة لكن يبقى الجانب الرسمي ضروري حين تتطلب الظـــــروف ذلـــــك .

---

* احصائيات الوحدة حول الغيابات العمالية ، وللمزيد من المعلومات انظر الملاحق .

ب ــ اختيار العامل لطرف المساعدة :

بعد ما راينا اجراءات المسؤولين الاولين عن العمال ، اى رئيس المصلحة او الورشة خلال وقوع نزاع بين طرفين راينا كيف ان المجال مشترك للعمل والمسؤولين يؤثر في اتخاذ القرارات حيث سجلنا اكبر نسبة 79.44٪ صرحت انه خلال وقوع نزاع يتم الصلح بين الطرفين داخل الورشة لتفادى كما قال معظم المسؤولين العمال ، التعقيدات الادارية في هذا المجال فتبقى فكرة ايجاد او اللجوء الى حلول غير رسمية قائمة ، والاسباب الدافعة الى ذلك تبدو موضوعية كما تطرقنا لها فيما مضى ، الى اننا على حسب هذا التصريح والتاكيد لا ننفى دور الادارة والنظام الرسمي في هذا المجال مادام هناك قضايا الى نزاعات ، تتطلب الرجوع الى الادارة كطرف رسمي اكثر استعدادا لاتخاذ القرارات والحسم في تلك القضايا . وق

وقد تعرضنا فيما مضى الى محاولة معرفة اتجاه العمال والمسؤولين على الورشات حول ميولهم الى الطرق المختارة لحل النزاعات فهي تقريبا وعلى العموم تميل الى طرق غير رسمية ، يستحسن فيها ايجاد حلول داخل الورشة بدون اى تدخل من جهاز الادارة ، لهذا ولاكتمال الرؤية حول هذا المحور ادرجنا جدولا يوضح لنا الجهة المتصل بها من طرف مختلف الفئات الاجتماعية المهنية عند تعرضها لمشاكل هذا حتى يتسنى لنا معرفة ميول العمال في مثل هذه المواقف عما ان بعض الاجهزة كمجلس العمال او النقابة هم الاكثر قوة في حل بعض مشاكل العمال ، وسنرى هل ان العمال سيستعينون بها او يفضلون شيئا او طريق اخر لايجاد حل لمشاكلهم سواء الاجتماعية كانت او العملية والجدول الاتي يؤكد لنا ذلك :

جدول رقم : 56 الجهة المتصل بها من طرف مختلف الفئات الاجتماعية المهنية عند تعرضها لمشاكل .

الجهة المتصل بها / الفئات الاجتماعية المهنية	أبناء الرهط	باحد العمال	مجلس العمال او (النقابة)	اخرون	المجموع
عمال التنفيذ	08 %9.63	22 %26.57	05 %6.02	16 %19.27	51 %61.49
عمال التحكم	04 %4.81	06 %7.22	04 4.81	07 %8.43	21 %25.27
الاطارات	—	05 %6.02	04 %4.81	02 %2.40	11 %13.23
المجموع	12 %14.45	33 %39.81	13 %15.64	25 %30.01	83 % 100

ان المشاكل التي بامكان اى عامل التعرض اليها مختلفة منها الاجتماعية التي يواجهها خارج الوحدة واحيانا تكون نابعة منها ، والتقنية المرتبطة بالممارسة العملية للعامل او بالعلاقة القئمة بين العامل والالة .

ومن خلال الارقام المتحصل عليها جدوليا سنحاول معرفة بمن يفضل العامل الاتصال لايجاد حل لمختلف مشاكله التي يقع فيها او يتعرض لها داخل او خارج الوحدة واول ما نلاحظه هو اختيار العمال لاحد من العمال سواء كان رئيس المصلحة او الورشة او الفرقة او عامل بسيط لطلب المساعدة وذلك بنسبة 39.81 % لمختلف الفئات الاجتماعية المهنية واكثر الفئات نسبة في ذلك هم عمال التنفيذ بـ26.57 %.

اما الذين يستعينون باخرين اى اشخاص لا ينتمون الى الوحدة فشاركوا بنسبة 30.01 % والذين يفضلون مجلس العمال او النقابة لحل مشاكلهم فنسبتهم تصل الى 15.64 % ونلاحظ انه رغم كون هذه الاجهزة هي الممثلة الاساسية للعمال لحل مشاكلهم ومساعدتهم الى ان الذين يستعينون بها نسبتهم ضئيلة والسبب الرئيسي في ذلك هو فقدان الثقة بين العمال وهذين الجهازين .

واخيرا نجد 14.45 % فضلوا الاستعانة بابناء رهطهم واكثر الفئات ميلا في ذلك هم المنفذين بحوالي 9.63 % ثم التحكم بـ 04.81 % لهذا نقول انه لا يوجد هناك ميل الى الرهط او تأكيد على انتشار الجهوية بهذه الوحدة .

ولاعطاء دلالة احصائية لهذا الجدول نحسب معامل الارتباط ونتحصل على 0.24 فالارتباط اقل من ضعف الخطأ المعياري فالعلاقة اذا ضعيفة .
كاستنتاج يبقى اختيار مختلف الفئات الاجتماعية المهنية اكثر ميولة لاحد العمال ان امكنه ذلك مساعدتهم ونقصد باحد العمال كل من يعمل بداخل الورشة سواء كان رئيس مصلحة او رئيس ورشة او رئيس فرقة او عامل بسيط ، ومن اختار احد ابناء الربط كطرف مساعد يعني كذلك اختيار احد العمال لهذا اذا جمعنا بين النسبتين اى من اختار احد العمال ومن اختار ابناء الربط نتحصل على نسبة 54.26 ٪ ممن فضلوا احد العمال لمساعدتهم خلال وقوع مشاكل ويبقى هذا الاختيار للمبحوثين مرتبطا الى حد ما بالظروف الاجتماعية التي يعشيونها والمشتركة بينهم من جهة ومن جهة اخرى هناك القرب المكاني للعمل المتمثل في الورشة المشتركة التي يعملون فيها ، والاشتراك في المجال بدوره يخلق نوعا معينا من نمط التصرف والتفاعل المشترك بين الفاعلين القائمية لذلك المجال هذا اذا ما علمنا من جهة اخرى ان اغلب العمال تجمعهم تجربة العمل المتوسطة والطويلة خصوصا بالنسبة للاطارات اى رؤساء المصالح والورشات والفرق .
ولا يجب من جهة اخرى تناسي الذين اختاروا اخرين كطرف لطلب منهم المساعدة ونقصد بذلك الاشخاص المفضلين من طرف المبحوثين والذين ليس لهم اية علاقة بالوحدة حيث وصلت نسبتهم 30.01 ٪ وعن هذا الاختيار صرح معظم المبحوثين ان مشاكلهم يجب ان يوجد لها حل خارج الوحدة لانها في معظم الاحيان شخصية لا يجب الاعلان عنها في الوسط العمالي .
ونجد ان المبحوثين رغم علمهم بالدور الهامشي الذى تقوم به كل من النقابة ومجلس العمال الى ان نسبة 15.64 ٪ فضلوا الاتصال بهذه الاجهزه حين تعرضها للمشاكل وعن هذا الاختيار صرح هؤلاء ان مساعدتهم لا يمكن ان تكون من طرف عمال يعانون بدورهم من نفس المشاكل لذا فالنقابة او مجلس العمال اكثر قوة ونفوذ في مساعدة العمال ان ارادوا ذلك ، ويبقى هذا الاختيار معقو لا جدا لولا تعرض هذه الاجهزة بدورها الى ضغوطات احيانا والى صعوبات بيروقراطية تارة اخرى نظرا التبعية الادارية وتبعية القرار التي تشكو منه منذ اعلان التأميمات .

خلاصـــة الفصـــل

في صميم هذا الفصل كانت المحاولة لتحليل كافة المعطيات والبيانات المرتبطة بالتنظيمات غير الرسمية تمهيدية ، وهذا يعني انه رغم توفر البيانات الاولية على وجود تنظيمات وعلاقات غير رسمية من خلال هفوات التنظيـم الرسمي الذى تطرقنا اليه في الفصل السابق والخاص بذلك الا اننا فضلنـا الطريقة المنهجية لابراز ذلك عن طريق طرح اولا المشكل فيما يخص هـذه الظاهرة وعرض بعض المتغيرات الاساسية التي سمحت لنا بتجسيد مفهـوم وجود تنظيمات وعلاقات غير رسمية جاءت وليدة لظروف معينة ومستجيبة لاهداف معينة وادرجنا في هذا الفصل عنوانين اساسيين : الاول معنون بالعوامل الممهلة لظهور العلاقات غير الرسمية والثاني معنون بالافعال الاجتماعيـة ذات الاساس غير الرسمي .

ولاحظنا عبر هذه المنهجية كيف ان محتوى العنوان الاول بمثابة عـــرض للعوامل المساهمة في خلق علاقات وتنظيمات غير رسمية وهي تمهيد لمحتوى العنوان الثاني الذى اعتبر تلك العوامل بانها افعال اجتماعية ذات اساس غير رسمي .

اذا نتيجة او نتائج هذا الفصل جاءت بما يلي :

1 ـ من بين المؤشرات التي صنعناها كمرحلة تمهيدية لجس النبض ان صح التعبير والكشف عن جذور هذه التنظيمات والعلاقات غير الرسمية كان اولهـا خضوع مجريات العمل والتنظيم لهذه الوحدة الى قانون الورشة الذى يعتبر بدوره سمة من سمات التنظيم غير الرسمي لانه حل محل التنظيم الرسمي فـي برمجة الاعمال وتوزيع المهام .

2 ـ لاحظنا كيف ان طريقة التوظيف بالنسبة للعمال الذين التحقوا بالوحدة بعد الاستقلال والتأميم انها تمت في معظمها عن طريق الوساطة التي صنفناها باحد الاقارب او باحد ابناء الرهط وهذه النتيجة او طريقة التوظيف ليسـت بمعطيات جديدة بالنسبة لبحثنا هذا . الان هذه الظاهرة الاجتماعية ومنتشرة في كافة المؤسسات والوحدات مهما كانت طبيعتها ، وكان المغزى من ذلك هـو معرفة هل هذه الوساطة ادت الى خلق تجمعات عمالية على اساس انتماءات جهويـة .

3 ـ بالنسبة للانتحاءات الجهوية والتجمعات العمالية اعتمدنا للاجابة على ذلك على تصريحات المبعوثين مباشرة والاغلبية الساحقة لعينتنا اعترفت بوجود انتحاءات وتجمعات عمالية جهوية ، واكتفينا بهذه التصريحات في هذا الفصل تاركين تحليل هذا المحتوى الى الفصل الخاص بالتشكيلات الرهطية .

اما فيما يخص الجزء الثاني من هذا الفصل اعتمدنا فيه على اظهار وتحليل الافعال الاجتماعية ذات الاساس غير الرسمي وتمت هذه المبادرة بالطريقة الاتية

1 ادرجنا النزاعات كفعل اجتماعي غير رسمي وكان اختيارنا للنزاعات كمتغير اساسي نظرا لامكانية قياسه وملاحظته واعتراف الباحثين على انه فعل غير رسمي وكانت النتيجة اعتراف الاغلبية الساحقة من المبحوثين بوجود نزاعات بنسبة 50.99٪ لكن في نفس الوقت نجد نسبة 49.39٪ من المبحوثين اكدوا العكس اى عدم وجود نزاعات لكن الخطأ في هذا راجع لكون المبحوثين يظنون ان معنى النزاعات هي الملاكمة ، لكن بعد مواصلة المقابلات مع بعض المسؤولين اكدوا على وجود نزاعات مستمرة بين العمال الا انها خفية .

2 ودائما على اساس النزاعات ولمعرفة ذهنية العمال في ميلهم الى الطرق غير الرسمية في معاملاتهم حاولنا معرفة اختيارهم الشخصي للمصلح بينهم وبين عامل اخر خلال وقوع نزاع ، فكانت الاغلبية من المبحوثين اختاروا احد العمال كطارف لحل النزاع وبنسبة 63.84٪ بدلا من الادارة وعن طريقة هيئتها المختصة في ذلك .

3 ورأينا كذلك كيف ان للاقدمية دورا في التأثير على المبحوثين في اختيار احد العمال كطارف غير رسمي لحل النزاعات حيث ان من بين النسبة الكلية اى 63.85٪ ممن اختاروا احد العمال لحل النزاع نجد اكبر نسبة جزئية يمثلها عمال ذوى اقدمية تتراوح ما بين 11 و 15 سنة بنسبة 22.89٪ وتليها فئة العمال ذوى خبرة 25 سنة واكثر بنسبة 12.05٪ .

4 واخيرا لاحظنا كذلك اجراءات رؤساء المصالح والورشات باعتبارهما اول المسؤولين على العمال في مسالة حل النزاعات ووجدنا ان نسبة 79.44٪ من المبحوثين صرحوا ان هؤلاء المسؤولين حين تدخلهم في وقوع نزاع يحاولون الصلح بين الاطراف المتنازعة عن طريق ارضاء الطرفين دون رفع القضية للادارة . كذلك نجد ان اغلب هؤلاء المسؤولين صرحوا انهم في حالة وقوع نزاع يحاولون الصلح بين المتنازعين دون رفع القضية الى الادارة واكد لنا ذلك 9 مسؤولين من بين 11 مسؤول المدرجين في العينة كاطارات وذلك بنسبة 10.84٪ وهذا يزيدنا تأكيدا على

ان الاقدمية في العمل والاشتراك في مجال واحد في العمل يؤدى حتما الى خلق علاقات غير رسمية بين العمال او بين افراد المجتمع المحلي الواحد كما اشر اليه بزاوين ، وهذا يؤدى الى خلق تنظيمات غير رسمية الى ان تمتد لتشكل رهطـــا او رهوطا عمالية ..

الفصل الحادي عشر.

تنظيمات رسمية أو رهوط عمالية: أشكالها، دوافعها وأهدافها.

تمهيد:

- تحليل البعد الاجتماعي للتنظيمات غير الرسمية عبر العوامل الموضوعية.

المبحث الأول: الأقدمية، الفئة الإجتماعية- المهنية والسن وعلاقتها بميل المبحوثين لخلق تنظيمات غير رسمية.

ا- الأقدمية والفئة الإجتماعية- المهنية.

ب- السن والفئة الإجتماعية- المهنية.

المبحث الثاني: التضامن العمالي وأثره في خلق تنظيمات غير رسمية.

ا- تحليل واقع التضامن العمالي بالوحدة.

ب- التضامن العمالي وليد العلاقات غير الرسمية وليس بالعكس.

- الرهوط العمالية كتشكيلات غير رسمية: أشكالها، دوافعها وأهدافها.

المبحث الأول: العلاقات غير الرسمية من خلال المعطيات الميدانية.

ا- العلاقات غير الرسمية.

ب- التنظيمات غير الرسمية.

المبحث الثاني: الرهوط كتشكيلات غير رسمية: أشكالها.

ا- الرهط النقابي.

ب- الرهط الإداري.

ج- الرهوط حسب كل فئة اجتماعية- مهنية.

المبحث الثالث: الرهوط كتشكيلات غير رسمية: دوافعها، أهدافها وموقف الإدارة منها.

1- دوافعها:

ا- المحيط التقني.

ب- المحيط الاجتماعي.

٤- أهدافها و موقف الإدارة منها :

ا- الأهداف المشتركة بين الرهوط .

ب- الأهداف الخاصة بكل رهط .

جـ- موقف الادارة منها .

- خلاصة الفصل .

تنظيمات رسمية أو رهوط *عمالية: أشكالها، دوافعها و أهدافها.

تمهيد:

التنظيمات غير الرسمية في أي منشأة، إقتصادية كانت أو اجتماعية، تظهر لعدة ظروف إجتماعية أو تقنية عجز التنظيم الرسمي عن سد الفراغ الذي تشكو منه، أو رفضها المجتمع أو الجماعات التي يجمعها مجال واحد نظرا لعدة أسباب مختلفة كقسوة التنظيم الرسمي في لوائحه و قراراته بإعطائه الأسبقية للانتاج على حساب الظروف الاجتماعية للعمال، مثلا.

و تتجسد هذه التنظيمات غير الرسمية في ظهور رهوط عمالية تكونت لمواجهة المشاكل و وضع حد للتجاوزات الإدارية التي يرى فيها العمال مبالغة و استغلالا لجهودهم.

و انطلاقا من هذا المفهوم العام سنحاول معرفة هل وجود تنظيمات غير رسمية بوحدة انتاج الكبريت يعني حتما وجود رهوط؟ إذا كان نعم، هل هي رهوط جهوية؟ أم أن هذه التنظيمات غير الرسمية اكتفت بإيجاد علاقات غير رسمية بين العمال لسد فراغ التنظيم الرسمي؟

في كلتا الحالتين سنحاول إظهار هذه التنظيمات غير الرسمية أو الرهوط و معرفة أشكالها و دوافعها و أهدافها:

---

* مصطلح "الرهط" يقابله باللغة الفرنسية معنى CLAN و هو مجموعة من الأفراد ذات الأهداف و المبادئ و أحيانا الانتماء المشترك.

I- تحليل البعد الاجتماعي للتنظيمات غير الرسمية عبر العوامل الموضوعية.

قبل البدء مباشرة في دراسة التكوينات الرهطية داخل الوحدة ينبغي ادراج المتغيرات الأساسية التي صغناها منذ انطلاقة هذا البحث باعتبارها نواة و مصدر التنظيمات و العلاقات غير الرسمية كتمهيد للدخول في تفاصيل هذا الفصل ، و هي:

١- الأقدمية في العمل.

٢- الفئة الاجتماعية- المهنية.

٣- السن.

و تشكل هذه الخصائص الثلاث متغيرات تبدأ المجال للوصول إلى نتيجة- و لو جزئية- في معرفة مدى مساهمتها في خلق تنظيمات غير رسمية. و قد أدرجنا أسئلة بسيطة و مركبة لهذه المتغيرات قصد معرفة مدى علاقة الأقدمية، الفئة الاجتماعية- المهنية و السن بميل المبحوثين إلى العمل و إلى أصدقائهم.

المبحث الأول: الأقدمية، الفئة الاجتماعية و السن و علاقتها بميل المبحوثين لخلق تنظيمات غير رسمية:

أ- الأقدمية و الفئة الاجتماعية- المهنية:

كانت النقطة الأولى في بناء الجزء الثاني من هذه الرسالة، و التي يدور موضوعها حول العلاقات غير الرسمية، قائمة على الفرضية العامة التي تناولت متغير الأقدمية كعامل أساسي في ظهور علاقات غير رسمية بين العمال ، و هذا راجع بطبيعة الحال إلى المعطيات الأولية المتحصل عليها. و أضفنا الى هذا المتغير متغيرا آخر و هو الفئة الاجتماعية- المهنية نظرا للتتابع التقني الموجود بينهما ، محاولين بذلك معرفة مدى مساهمة هذين المتغيرين في تنمية ميول العمال الى العمل ، الى جانب أصدقائهم. و اعتبرنا هذا الميل أو هذه الرغبة كمحاولة من العمال لخلق حلقة من الاتصالات على أساس الصداقة، و هذا ما يعرف بمصطلح خلق علاقات غير رسمية إذا ما حللنا ذلك سوسيولوجيا ، فالجدول الآتي يبين لنا ذلك :

الجدول رقم: 57: علاقة الأقدمية والفئة الإجتماعية المهنية بإجابات المبحوثين حول إذا ما كانوا يريدون العمل إلى جانب أصدقائهم.

الإجابة / الأقدمية / الفئة الاجتماعية المهنية	نعم: أقل من 5 سنوات	نعم: من 6 إلى 10 سنوات	نعم: من 11 إلى 15 سنة	نعم: من 16 إلى 20 سنة	نعم: من 21 إلى 25 سنة	نعم: 26 سنة وأكثر	المجموع	لا: أقل من 5 سنوات	لا: من 6 إلى 10 سنوات	لا: من 11 إلى 15 سنة	لا: من 16 إلى 20 سنة	لا: من 21 إلى 25 سنة	لا: 26 سنة وأكثر	المجموع	المجموع العام
عمال التنفيذ	3 3,62%	4 4,81%	6 7,22%	3 3,62%	-	3 3,62%	19 22.89%	6 7,22%	9 10,85%	15 18,07%	2 2,41%	-	-	32 38,56%	51 61.45%
عمال التحكم	1 1,20%	1 1,20%	2 2,41%	1 1,20%	1 1,20%	3 3,62%	9 10,83%	2 2,41%	2 2,41%	3 3,62%	-	-	5 6,02%	12 14,41%	21 25,29%
الإطارات	-	1 1,20%	-	-	-	2	3 3.61%	-	-	-	-	1 1,20%	7 8,44%	8 9,64%	11 13,25%
المجموع	4 4,82%	6 7,22%	8 9,63%	4 4,82%	1 1,2%	8 9,65%	31 37,34%	8 9,63%	11 13,24%	18 21,7%	2 2,41%	1 1,20%	12 14,46%	52 62,62%	83 100%

تشير حصيلة الجدول رقم (57) الى أن أكبر نسبة يمثلها المبحوثين الذين صرحوا بأنهم لا يرغبون العمل الى جانب أصدقائهم، و ذلك بنسبة 62,66%، و تجمع بين الذين تتراوح أقدميتهم ما بين أقل من خمس سنوات و ذوي 26 سنة أقدمية فأكثر.

و أكثر الفئات ذات النسبة الجزئية تأكيدا على عدم الرغبة في العمل الى جانب الأصدقاء هي فئة الاطارات بنسبة 9,64% و التي تتجاوز أقدمية الأغلبية فيها 26 سنة، و تليها فئة عمال التنفيذ بنسبة 38,56% و الذين تتراوح أقدميتهم ما بين أقل من خمس سنوات و 20 سنة. و أخيرا فئة المشرفين بنسبة 14,46% و التي تتسم بأقدمية تتراوح بين 11 سنة و 15 سنة من جهة و 26 سنة فأكثر من جهة أخرى.

و بالمقابل نجد نسبة 37,94% من مجموع عينة البحث ممن صرحوا أنهم يرغبون في العمل الى جانب أصدقائهم من العمال، و أكثر الفئات نسبة في ذلك هم عمال الاشراف (المشرفين) بـ10,83% و أقدميتهم تتراوح بين أقل من خمس سنوات و 26 سنة فأكثر، و تليها فئة المنفذين بـ22,89% و أقدميتهم متفاوتة، إلا أنها أكثر تركيزا في خانة ذوي الخبرة المتراوحة بين 11 سنة و 15 سنة. و أخيرا، نجد فئة الاطارات بنسبة ضئيلة تبلغ 3,61%.

و ينبغي في قراءة النسب المئوية لمختلف الفئات الاجتماعية- المهنية الأخذ بعين الاعتبار حجم كل فئة ضمن العينة. و بالنظر الى معطيات هذا الجدول نخرج بما يلي :

- بالنسبة للذين صرحوا بأنهم لا يرغبون في العمل الى جانب أصدقائهم يمثل اتجاههم العام فئة الاطارات بثمانية أصوات، أي بنسبة 9,64%، علما أن عددهم الاجمالي لا يتجاوز أحد عشر مبحوثا، و أكثرهم مشاركة في هذه النسبة هم ذوي الخبرة المقدرة بـ26 سنة فأكثر، و بنسبة 8,44%.
- بالنسبة للذين صرحوا بأنهم يرغبون في العمل الى جانب أصدقائهم يمثل اتجاههم العام فئة المشرفين بتسعة (9) أفراد، أي بنسبة 10,83%، علما أن عددهم الاجمالي هو واحد و عشرون (21) مبحوثا، و أكثرهم مشاركة في هذه النسبة حسب الاتجاه العام هم ذوو الخبرة المقدرة بـ26 سنة فأكثر و بنسبة 3,62%.
- أما بالنسبة للمنفذين، فنجد 38,56% رفضوا فكرة العمل الى جانب الأصدقاء و حوالي 22,89% صرحوا عكس ذلك، أي يحبذون العمل الى جانب أصدقائهم. و بحساب معامل الارتباط نتحصل على ر= -0,35 فالارتباط إذا عكسي ضعيف.

و للتعرف بنتيجة من معطيات الجدول نسجل أن فئة الاطارات أكثر الفئات رفضا للعمل الى جانب الأصدقاء ، و العمال الأكثر أقدمية هم الأكثر تأكيدا على ذلك ، لهذا نجد أن للفئة الاجتماعية- المهنية الأكثر مرتبة ميل الى معارضة فكرة الزمالة و الصداقة في العمل ، نظرا لكونهم فئة محمية من الأخطار التي قد يتعرض لها عمال الفئات الأخرى كالتهديد بالطرد مثلا، و بالاضافة الى هذا نجد الأقدمية التي ترتبط ارتباطا وثيقا بالفئة الاجتماعية- المهنية التي لعبت هي الأخرى دورا في رفض الزمالة و الصداقة في العمل . و كما صرح لنا أحد أقدم الاطارات ، و هو رئيس مصلحة ، قائلا في هذا الشأن : " لماذا إلتقى الأصدقاء في مركز العمل على ماذا يتحدثون ؟ فبدون شك على مسائل شخصية و إجتماعية ، و هذا لا يتماشى مع متطلبات و أهداف الوحدة و هي العمل و الانتاج ."

و بمقابل هذا الرفض للصداقة في مراكز العمل ، نجد على غرار باقي الفئات فئة المشرفين الذين أكدوا عن ميلهم الى العمل الى جانب الأصدقاء ، خاصة منهم الذين تبلغ أقدميتهم 26 سنة فأكثر . و على هذه النقطة ، قال أحد المشرفين : " توجه إلينا ، نحن عمال الاشراف ، أصابع الاتهام ، حيث يتهمنا عمال التنفيذ بعدم القيام بأعمال أكثر مما يقدمونها ، و رغم ذلك- كما يقولون- نحن أكثر مرتبة منهم و حسب رأيهم لا نستحق ذلك ، لكن العكس أنتم ترون أن كل الأعمال الخطيرة كتصليح الآلات نقوم بها نحن ."

و بعدما حاولنا تحليل هذا الوضع التناقض بين المنفذين و المشرفين توصلنا الى أن ميل المشرفين الى العمل الى جانب أصدقائهم ما هي إلا طريقة لإيجاد حماية و الدفاع عن حقوقهم ، و الدافع لذلك- كما رأينا- هو رفض عمال التنفيذ لانفراد المشرفين بمرتبة أعلى منهم رغم كون أعمالهم متشابهة تقريبا ، كما رأينا فإن العمال الأكثر أقدمية هم الأكثر تأكيدا على تحبيذهم للعمل الى جانب أصدقائهم لاعتبارهم يرون في ذلك نوعا من الاستقرار و الاحساس بالأمن خاصة أنهم على أبواب التقاعد ، فهم بحاجة الى الحفاظ على مرتبتهم و بالتالي على أجرهم.

ب- السن و الفئة الاجتماعية- المهنية :

في الدراسات السوسيولوجية تدرج عدة متغيرات من قبل الباحث في دراسة

أية ظاهرة اجتماعية قصد الوصول الى نتيجة و لو جزئية، بإمكانه بعد ذلك تحديد المتغيرات الأساسية التي تلعب دورا فعالا في إحداث تلك الظاهرة أو تلعب دورا في ميكانيزماتها و تفاعل أجزائها، و من بين المتغيرات المعتاد ادراجها في كافة البحوث نذكر على سبيل المثال السن، الحالة المدنية، الجنس ... الخ

و قد صغنا بدورنا في إطار هذا البحث المتواضع عدة متغيرات تبدو لنا أساسية من جهة و فرضتها طبيعة البحث من جهة أخرى، نذكر منها الأجر، الأقدمية، الفئة الاجتماعية- المهنية... الخ. فمنها المتغيرات الأساسية و منها المتغيرات ذات الدور النسبي (الجزئي)، إلا أن طبيعة العلاقة القائمة بين هذه المتغيرات هي التي تحدد طبيعة النتيجة المتوصل اليها في آخر المطاف، و يبقى اختيار كافة المتغيرات أمرا ضروريا لأن في أغلب الأحيان ما كان يبدو غير مهم أصبح ذا دلالة اجتماعية مهمة جدا و أحيانا يحدث العكس تماما.

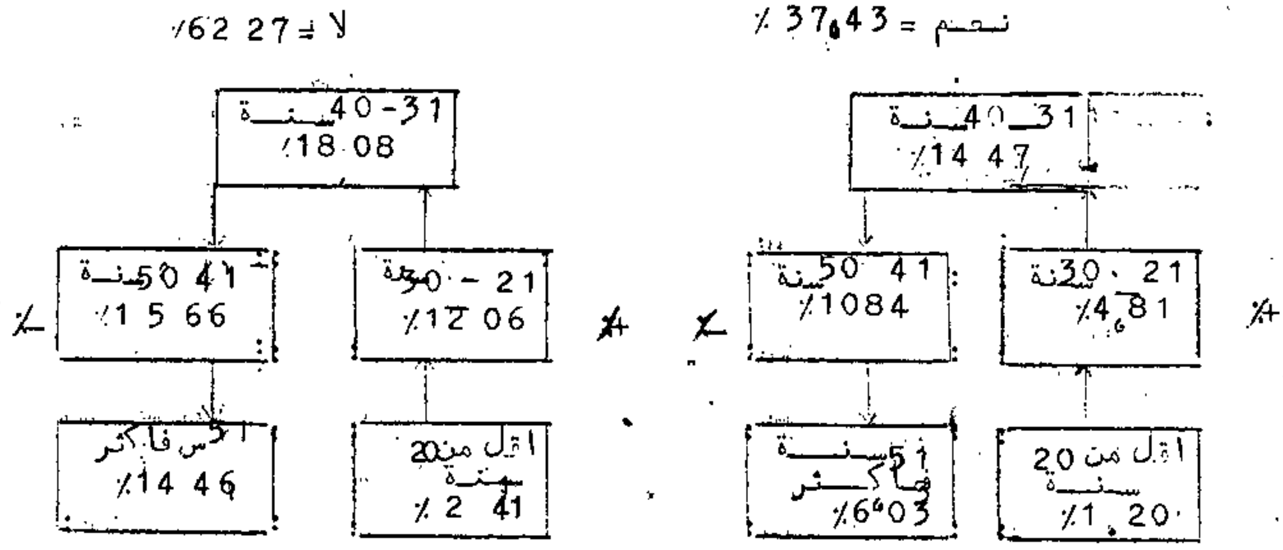
و لكي نبقى في صميم البحث، و بعد ما تطرقنا الى علاقة الأقدمية و الفئة الاجتماعية- المهنية بميل المبحوثين للعمل الى جانب أصدقائهم لاعتبار مدى ارتباط هذين المتغيرين كتمهيد لميل العمال لخلق علاقة صداقة في مجال العمل، نحاول ثانية ربط هذه الظاهرة بمتغير السن لنرى هل لهذا المتغير أثر على هذه الظاهرة، علما أن متغير السن في دراسة هذه الحالة لا يمكن ابعاده لاعتبار أن دراسات علم النفس تشير في معظمها الى أن ذوي السن المتقارب أكثر تجمعا و تفاهما بعضهم البعض. و من خلال معطيات الجدول التالي، سنحاول دراسة العلاقة الموجودة بين هذه المتغيرات:

الجدول رقم: 58 : علاقة السن و الفئة الإجتماعية - المهنية بميل المبحوثين للعمل إلى جانب أصدقائهم.

الإجابة / الفئة الاجتماعية المهنية / السن	نعم: أقل من 20 سنة	نعم: 21-30 سنة	نعم: 31-40 سنة	نعم: 41-50 سنة	نعم: 51 سنة وأكثر	المجموع	لا: أقل من 20 سنة	لا: 21-30 سنة	لا: 31-40 سنة	لا: 41-50 سنة	لا: 51 سنة وأكثر	المجموع	المجموع العام
عمال التنفيذ	1 1,20%	1 1,20%	9 10,85%	5 6,02%	3 3,62%	19 22,89%	2 2,41%	7 8,44%	12 14,46%	8 9,63%	3 3,62%	32 38,56%	51 61,45%
عمال التحكم (المتوسطين)	-	2 2,41%	3 3,62%	4 4,82%	-	9 10,85%	-	3 3,62%	3 3,62%	2 2,41%	4 4,82%	12 14,46%	21 25,30%
الإطارات	-	1 1,20%	-	-	2 2,41%	3 3,62%	-	-	-	3 3,62%	5 6,02%	8 9,64%	11 13,25%
المجموع	1 1,20%	4 4,81%	12 14,43%	9 10,84%	5 6,03%	31 37,34%	2 2,41%	10 12,06%	15 18,08%	13 15,66%	12 14,46%	52 62,67%	83 100%

يلاحظ من الجدول رقم (58) أنه من الصعب التعليق على معطياته و تقييمها لذا ينبغي توضيحها بواسطة الرسم البياني التالي :

الرسم البياني رقم (5) : منحنى متغير السن .



النسبتان الأساسيتان في الجدول تعطينا 62 67% ممن صرحوا بعدم ميلهم للعمل الى جانب أصدقائهم، و نسبة 37 34% ممن صرحوا بميلهم للعمل الى جانب أصدقائهم. و يظهر عامل السن من خلال المنحنيين حيث نسجل بالنسبة للذين عارضوا فكرة العمل الى جانب الأصدقاء، أن هذا التعارض يبدأ من ذوي السن الذي يقل عن 20 سنة و يتصاعد الى أن يصل الى ذوي السن المتراوح بين 31 و 40 سنة، و بأقصى نسبة تصل الى 18,08% ثم تنخفض هذه النسبة الى أن تصل 14,46% و يمثلها ذوو سن 51 فأكثر. لهذا نقول أن السن يؤثر على معارضة المبحوثين لفكرة العمل الى جانب الأصدقاء، ابتداءا من ذوي السن الأقل من ٢٠ سنة الى ذوي ٤٠ سنة ثم تقل هذه النسبة كلما ارتفع السن.

و نسجل تقريبا نفس الملاحظة بالنسبة للمبحوثين الذين صرحوا بميلهم للعمل الى جانب أصدقائهم فيما يخص تصاعد النسب المئوية الى أن تصل الى ذوي السن المتراوح بين 31 و 40 سنة ثم تبدأ في التنازل كلما ارتفع السن، أي من نسبة 14 47% لدى ذوي السن المتراوح بين 31 و 40 سنة الى أن تصل بالتنازل الى نسبة 6,03% لدى ذوي السن المتراوح بين 51 سنة فأكثر.

و يبقى الاختلاف بين الذين صرحوا بنعم و الذين صرحوا بلا قائما على

أساس قوة النسب المئوية، حيث أن نسبة المبحوثين الذين صرحوا بعدم ميلهم الى جانب الأصدقاء تبقى أقوى إذا ما قارناها بالذين أكدوا العكس. لكن الشيئ المشترك بالنسبة لهذا الجدول هو الاتجاه العام المتمركز لدى ذوي السن المتراوح بين 31 و 40 سنة سواء ممن صرحوا بنعم أو بلا، و يبقى للسن دلالة لدى هذه الفئة في الميل الى خلق علاقة صداقة أو العكس تماما.

نشير كذلك الى أن هذه الفئة الممثلة لذوي السن المتراوح بين 31 و 40 سنة ساهمت فيها فئة العمال المنفذين بقسط كبير فيما يخص النسبة المئوية حيث نسجل من خلال الجدول أن الذين صرحوا بنعم كانت فئة المنفذين أكثر نسبة و ذلك بـ 85 .10% أما الذين صرحوا بلا فكانت فئة التنفيذ كذلك أكثر نسبة من الفئات الأخرى، و ذلك بـ 46 .14% و الجدول أكثر توضيحا لذلك بالأرقام، و بحساب معامل الارتباط لهذا الجدول نتحصل على ر= 035 - فالارتباط عكسي شديد.

و بهذا يبقى للسن أثره في الميل لخلق علاقات صداقة لدى الفئة المتراوح سنها بين 31 و 40 سنة، و هذا العامل يدخل في العوامل الخارجية للمنشأة في تكوين تنظيم و علاقات غير رسمية، كما أشار الى ذلك الاجتماعيون مؤكدين بالاضافة الى التقارب في الأعمار على أن الرغبة في الصداقة و التعاون هي بمثابة "عامل اجتماعي نفسي هام هدفه إنشاء أصدقاء و تكوين معارف من الآخرين حتى يشعر العامل بالاطمئنان كما أنها تقضي على الملل الناجم من الأعمال الروتينية." "1" و نلاحظ الى حد كبير نفس الشيئ ما قدمناه من تحليل حول هذه النقطة خصوصا الأعمال الروتينية التي يقوم بها معظم عمال هذه الوحدة و التي ركزنا عليها كثيرا في الفصول السابقة.

المبحث الثاني : التضامن العمالي و أثره على خلق تنظيمات غير رسمية.

1- تحليل الواقع التضامني للعمال بالوحدة :

لقد رأينا في المبحث الأول لهذا الفصل دور المتغيرات الأساسية التي

1- فؤاد اسماعيل : العلوم السلوكية، بدون دار النشر، القاهرة، 1978، ص. 184- 186.

أدرجناها لمعرفة هل لها دور في دفع المبحوثين الى إقامة علاقات غير و توصلنا الى أن هذه المتغيرات (الأقدمية ، السن و الفئة الاجتماعية - المهنية) تختلف درجة تأثيرها في خلق علاقات غير رسمية و ذلك حسب كل فئة اجتماعية مهنية .

و لكون هذه النتيجة المتوصل اليها جزئية الى حد ما لا يمكن الاكتفاء بها ، لأنها أوضحت لنا وضعية فئة معينة من العمال و بقيت وضعية الفئات الأخرى غامضة فيما يخص دوافع نشوء علاقات غير رسمية بين أعضائها ، وجدنا أنه من الضروري الاعتماد على بعض المتغيرات و المؤشرات الأخرى التي تساعدنا للتوصل الى ايجاد منبع بروز هذه العلاقات غير الرسمية و ما هي دوافع قيامها و الى ماذا تهدف ؟

و كانت الانطلاقة في هذا الشأن من الفكرة التي مؤداها أن المصنع هو عبارة "عن تنظيم اجتماعي يشتمل على نوعين من العلاقات التي تربط العمال فيما بينهم و هي علاقات شكلية أو رسمية تدخل ضمن إطار رسمي و أخرى غير رسمية يطلق عليها تنظيم غير رسمي ."[1] و كانت هذه الفكرة حول شمول التنظيم الاجتماعي لنوعين من التنظيمات الأول رسمي و الثاني تلقائي غير رسمي كشفها إلتون مايو و أصبحت بعد ذلك كافة الدراسات تهتم بالجزء الثاني من هذا النوع من التنظيم غير الرسمي لكونه يولد علاقات تضامن وثيقة بين العمال . و لهذا رأينا بدورنا أنه نظرا لصعوبة طبيعة الدراسة أن نعتمد على التضامن العمالي داخل هذه الوحدة لنرى هل أنه حقا يوجد تضامن بين العمال ؟ و هل أن هذا التضامن يخلق تنظيمات غير رسمية علما أن حياة العمال داخل أية وحدة اقتصادية هي حياة نضال لربح معركة الانتاج من جهة و لتحقيق مطالبهم الاجتماعية من جهة أخرى ، حيث نؤكد مرة ثانية على أن معركة الانتاج قد ربحها عمال هذه الوحدة رغم الوسائل المحدودة جدا كما بينا ذلك في الفصول السابقة ، أما النضال من أجل تحقيق مطالبهم الاجتماعية فلا تزال مستمرة .

لذن ، أول ما نسجله هنا هو الاتجاه الواضح للتنظيم الرسمي بهذه

1- حسن الساعاتي : المرجع المذكور سابقا ، ص ص . ٣٢٣ - ٣٢٥ .

الوحدة هو المطالبة المستمرة برفع الانتاج حيث أن هذا الجانب الاقتصادي طغى على كل الجوانب الأخرى منها الاجتماعية على الخصوص . بالاضافة الى ذلك المحيط التقني الذي استولى على المحيط العملي للوحدة نظرا للمشاكل التي تنبثق عنه دون ايجاد مخرج لمعالجة الوضع .

بناءا على ذلك ، يمكن القول أن التنظيم الرسمي بهذه الوحدة ما دام يوجه العلاقات الاجتماعية في اتجاه واحد و هو تجنيد العمال نحو هدف واحد و هو الانتاج دون الاشارة الى اتجاهات أخرى قد تهم العامل أكثر منها الاتجاه الاجتماعي ، يعني أن هذا النظام لا يهدف من ورائه الى ايجاد شبكة تنظيمية بإمكانها توحيد صف العمال و خلق نوع من التضامن بينهم ، و انما يبقى المهم هو رفع الانتاج . لكن السؤال المطروح هو هل نجح هذا النمط من التنظيم في كسر كل محاولات التضامن بين العمال لتحقيق مطالبهم الاجتماعية و وضع حد للاستغلال المبالغ فيه من طرف نظام وحدتهم ؟

و من خلال كافة المعطيات المتحصل عليها سواء السابقة الذكر في الفصول الأولى المتعلقة بالتنظيم الرسمي أو ما أشرنا اليه في السطور القليلة هذه ، فإن التنظيم الرسمي بوحدة انتاج الكبريت ليس بتنظيم اجتماعي بالدرجة الأولى بقدر ما هو تنظيم يهدف الى تحقيق أهداف اقتصادية بأقل الوسائل الممكنة و على حساب الأهداف الاجتماعية للعمال و رغم افتقار هذا التنظيم الرسمي لعوامله الأساسية كتقسيم الأعمال و توزيع المهام و تحديد قوانين تتحكم في تصرفات الأفراد داخل التنظيم إلا أنه يعتمد على خبرة عماله و يستغلها بإرغامهم على مواصلة العمل و خلق نوع من الدوران على العمل حسب الفرق لكي لا تقوى صلات فرقة ما من العمال و لا تشكل مواجهة ضد الادارة ، فالعمل في النهار و العمل في الليل بالفرق لا يسمح للعمال بالتعارف و تبادل الآراء ما دامت ساعات عملهم مختلفة و في تغير مستمر تجعل العامل غير مستقر في ساعات عمله لكون البرمجة المسبقة لذلك منعدمة بل هي فجائية و هذا على الدوام حسب تصريحات العمال الذين أكدوا لنا ذلك مرارا .

و تبقى هذه المحاولة من إدارة الوحدة هي محاولة للوصول الى كسر التضامن العمالي لتفادي أي اضراب و الدليل على ذلك أنها نجحت في هذه الخطة لكون هذه الوحدة لم تعرف أي اضراب منذ الاستقلال ، إلا بعد المرحلة الجديدة

التي عرفتها الجزائر من جراء حوادث 5 أكتوبر 1988 لهذا لم نجد في دراستنا لهذه الظاهرة إلا جانبا واحدا و هو اقتصادي ، و هذا يتعارض تماما مع نقطة انطلاقنا في البحث التي كانت ترى أنه "ليس للمنشأة الصناعية دور اقتصادي فحسب بل هي تنظيم اجتماعي لا يتجه الى الانتاج و الربح فقط بل له رسالة اجتماعية تهدف الى توفير الراحة و الأمن و العدالة للعاملين فيها"1 و ما ندركه من خلال هذه الرؤية لدور المنشأة الصناعية التي نادى بها كل من ميلر و فروم Miller & Form نلاحظ أنها حديثة اذ بدأت تبرز النواحي الاجتماعية للتنظيم بل و ترتكز على جوانبه البنائية الوظيفية.

و ما يهمنا نحن في هذا الاتجاه و بالرجوع دائما الى الوحدة المدروسة نريد أن نعرف هل أن حقا ادارة هذه الوحدة نجحت في إبراز العامل الاقتصادي و تغطية الجانب الاجتماعي ، وهل كانت هذه المحاولة امتدادا للقضاء على التضامن العمالي باعتباره لم يتحقق عبر التنظيم الرسمي ، و إن وجد حقا فهو راجع لتضج العلاقات غير الرسمية بين العمال التي تكتلت لتصبح شبكة اجتماعية من العلاقات تحاول عن طريقها أن تعبر عن وجودها و إسماع صوتها ، و للاجابة على ذلك أدرجنا الجدول التالي :

<u>الجدول رقم (59)</u> : مدى تفاهم و تضامن المبحوثين مع باقي العمال.

مدى التفاهم / الفئة الأجـ م	مع كل العمال	مع البعض منهم	مع القليل منهم	لا أتفاهم معهم	المجموع
فئة التنفيذ	32 38،56%	12 14،45 %	04 %4،81	03 %3 62	51 %61،44
فئة المشرفين	14 %16 87	05 %602	01 1،20	01 %1.20	21 %25،29
الاطارات	11 %13.25	—	—	—	11 %13 25
المجموع	57 %68 68	17 %20.47	05 %6،01	04 %4،82	83 %100

يظهر من هذا الجدول أن أكبر نسبة من المبحوثين صرحوا بتفاهمهم

1- <u>عبد المنعم نور</u>: العلاقات الانسانية ، مرجع سابق ، ص 128 .

و تضامنهم مع باقي العمال في الوحدة و ذلك بنسبة 68،68% ، و إذا أخذنا بعين الاعتبار حجم كل فئة اجتماعية- مهنية ، يمكن القول أن فئة الإطارات أكثر مشاركة في هذه النسبة إذ بلغت نسبتهم 13،25% و تليها فئة العمال المنفذين ب 38،56% ثم المشرفين ب 16،87% .

أما النسبة الجزئية الثانية فيمثلها المبحوثون الذين صرحوا أنهم يتفاهمون مع البعض فقط من العمال و ذلك بنسبة 47،20% و دائما بأخذ حجم كل فئة اجتماعية- مهنية بعين الاعتبار نجد أكثر الفئات مشاركة في هذه النسبة الجزئية هم عمال الاشراف ب 60،2% ثم عمال التنفيذ ب 45،74% .

أما الذين صرحوا أنهم يتفاهمون مع القليل جدا من العمال فوصلت نسبتهم الى 6،01% و الذين لا يتفاهمون و لا ينوون التضامن مع باقي العمال مشاركتهم ضعيفة جدا إذ قدرت بنسبة 4،82% و بحساب معامل الارتباط نتحصل على ر = 0،05 أي ارتباط طردي ضعيف .

المهم في معطيات هذا الجدول أن النسبة الساحقة من المبحوثين صرحوا بتفاهمهم و تضامنهم مع باقي العمال ، لهذا نلاحظ :

ا- فئة الاطارات أكثر تفاهما و تضامنا مع باقي العمال من فئة المنفذين و المشرفين ، و عمال التنفيذ أكثر **تفاهما** و تضامنا مع باقي عمال الوحدة من المشرفين .

ب- و نسجل كذلك أن المشرفين أقل تضامنا و تفاهما مع باقي عمال الوحدة من فئتي الاطارات و المنفذين . و هذا يبدو متناقضا مع نتيجة سابقة تقول أن المشرفين أكثر ميلا الى العمل الى جانب أصدقائهم ، و لكن هذا التناقض في الحقيقة يزيدنا تأكيدا على أن المشرفين أكثر تشديدا من الفئات الاجتماعية- المهنية الأخرى في مثل هذه المواقف ، أي أنهم يريدون دائما الانضمام إلى العمال المنتمين الى فئتهم . و هذا يدفعنا الى طرح سؤال بحاجة الى برهان و أدلة و هو هل أن المشرفين كفئة اجتماعية- مهنية منتمية لوحدة انتاج الكبريت تشكل رهطا ؟ هل هو رهط جهوي أم مجرد رهط يضم عمالا ينتمون الى فئة اجتماعية- مهنية معروفة باسم عمال الاشراف (التحكم) ؟ و الاجابة على هذا السؤال ستتضح من خلال ما سيأتي من توضيحات و تحليل .

و ما دمنا نحاول معرفة هل أن التضامن العمالي يخلق علاقات غير رسمية أثبتت لنا عدة مؤشرات العكس ، أي أن التضامن العمالي بوحدة انتاج الكبريت

هو وليد العلاقات غير الرسمية و ليس العكس · كيف ذلك ؟

٩ـ التضامن العمالي وليد العلاقات غير الرسمية أم العكس؟

لم نتحصل من خلال معطيات الفصول السابقة التي عالجنا فيها التنظيم الرسمي الداخلي لوحدة إنتاج الكبريت ، على مؤشرات تدل على أن هذا التنظيم إعتنى بالقضايا الاجتماعية للعمال ، إذ كانت الأمور تدل على وجود التلقائية في التسيير ، فحدث العكس ، أي أن التنظيم و التسيير كانا يخدمان قضايا مشتركة و هي نشر ايديولوجية معينة تتمثل في كون الوحدة تطالب العمال بالانتاج و ما على هؤلاء إلا التنفيذ ، أما مطالبهم الاجتماعية فلا مجال لمناقشتها ، و النقابة بعيدة كل البعد عن ذلك ، و أصبحت طرفا من الادارة مثلها مثل مجلس العمال ، أضف الى هذا ما ذكرناه سابقا أن الادارة تتبع برنامجا خاصا في العمل و هو العمل بالفرق ليلا و نهارا ، و هذه الفرق ليست دائمة الأعضاء فيها بل هم منتقلون في العمل بين الليل و النهار ، و لا يلتقي أعضاء الفرقة الواحدة العاملة نهارا في العمل ليلا و هكذا··· و هذه السياسة الداخلية للوحدة هدفها واضح و هو منع تكوين وحدة عمالية و كسر كل محاولة للتضامن ، و من هنا نقول بدورنا ماذا جاء به هذا النظام الداخلي للوحدة خدمة للعمال ؟

فلهذا وجدت إدارة هذه الوحدة الطريقة الفعالة لقمع كل المحاولات الرامية الى اسماع صوت العمال و حاولت القضاء على كل أنواع العلاقات و التنظيمات الرسمية لأنها تعلم ،كما قال أ· براون أن التنظيمات غير الرسمية تتكون داخل المنشأة نتيجة العوامل الآتية :

ا ـ الاشتراك في مجتمع محلي واحد ·

ب ـ الاشتراك في المهنة ·

ج ـ الاشتراك في مواجهة الإدارة · "1"

و كل هذه العوامل تؤدي الى خلق اتصالات غير رسمية و ما تخشاه إدارات أي مؤسسة أو وحدة اقتصادية أو اجتماعية هو العامل الثالث أي الاشتراك في مواجهة الادارة ، لهذا فهي تحاول بكل الوسائل منع هذه المحاولات ·

1ـ أ· براون : علم النفس الاجتماعي في الصناعة ، مرجع سابق ، ص 150 ·

و عندما حاورنا أحد المسؤولين حول هذه الظاهرة أجابنا: " أنتم تعلمون أن العمال لا يخفى عنهم شيئ و الإدارة كذلك، لهذا العمال و المسؤولين الإداريين يعلمون أن الإدارة هي الرأس، فإذا صلحت ارتفع الانتاج و حلت مشاكل العمال و إذا فسدت إنفجر الوضع." و بعد تحليل المادة الخام المتمثلة في المعطيات المتحصل عليها عن طريق الاستمارة و المقابلات التي أجريت مع المبحوثين و بالتحديد حول قضية التضامن و التفاهم العمالي توصلنا إلى أن مبادرات العمال فيما يخص إيجاد نوع من الاتصالات لتقوية صفهم إنما كان لغرض واحد و هو مواجهة ضغوطات الإدارة و إهمالها لمتطلباتهم الاجتماعية و خاصة منها إعادة النظر في سلم العمال و ترقيتهم، و تقريبا ما توصلنا اليه كنتيجة جزئية في هذه النقطة يتماشى و ما أثبتته تجارب ماوثورن حول " إذا شعر العمال بعدم الاطمئنان على مستقبلهم و كثر سخطهم على شروط العمل المحيطة، يلجؤون الى تكوين تنظيمات غير رسمية لغرض تحقيق غاية واحدة و هدف معين يتمثل في حماية مصلحتهم المشتركة و تأمين مستقبلهم."[1]

لا بأس إن كنا قد كررنا هذا التعريف بعدما أشرنا اليه في الجانب النظري لكن للضرورة أحكام و في التذكير فائدة حيث أن استشهادنا بما توصلت اليه جماعة هاوثورن هو تدعيم لما توصلنا اليه كاستنتاج جزئي لكن دائما حول هذه النقطة نحن بحاجة أو مطالبون ببيان يؤكد على أن التضامن بين عمال هذه الوحدة موجود حقا، لهذا أردنا تجسيد هذه المواقف باستعمال أسلوب قياسي يتمثل في محاورة المبحوثين حول ما إذا قاموا بحركة إضراب، لأن هذا المتغير (الاضراب) هو معامل القياس الأكثر دقة في البرهنة على وجود تضامن عمالي حقيقي و الجدول الآتي يجيبنا على ذلك:

1- عادل حسن: المرجع المذكور سابقا ص 463.

الجدول رقم (60): إجابات المبحوثين حول ما إذا قام عمال الوحدة بإضراب.

الإجابة / الفئة الاج. المه.	نعم	لا	المجموع
عمال التنفيذ	37 44,58%	14 16,87%	51 61,45%
المشرفون	18 21,68%	03 3,62%	21 25,30%
الاطارات	11 13,25%	—	11 13,25%
المجموع	66 79,51%	17 20,49%	83 100%

يبدو من خلال نسب هذا الجدول أن الوحدة عرفت حركة إضراب و ذلك حسب تصريحات المبحوثين الذين أكدوا لنا ذلك، و وصلت نسبتهم الى 79,51% و أكثر الفئات نسبة في ذلك إذا ما أخذنا حجم عينة كل فئة اجتماعية- مهنية بعين الاعتبار هي فئة الاطارات بنسبة 13,25% أي بكافة أفرادها المبحوثين الذين يصل عددهم الى 11 إطارا، و تليها فئة المشرفين بنسبة 21,68% و أخيرا عمال التنفيذ ب 44,58%.

أما الذين نفوا وجود أي إضراب فوصلت نسبتهم الاجمالية الى 20,49% اشترك فيها عمال التنفيذ بنسبة 16,87% و المشرفين ب 3,62%، و بحساب معامل الارتباط لهذا الجدول نجد : ر= 0,46، فالارتباط طردي ضعيف.

نلاحظ أنه على رغم كون الأغلبية من المبحوثين أكدوا على وجود إضراب إلا أنه هناك من عارض وجوده تماما، فالسبب في ذلك هو كون المبحوثين السبع عشرة (17) الذين صرحوا بعدم وجود إضراب اختلفوا مع باقي العمال حول محتوى الإضراب حيث صرح لنا معظم هؤلاء المبحوثين أن الإضراب جاء مباشرة بعد 5 أكتوبر 1988 وهو الأول من نوعه عبر من خلاله العمال عن رفضهم للجو السائد بالوحدة و طالبوا بإيجاد تنظيم أحسن إلا أن بعض العناصر من العمال استغلوا الفرصة لتصفية حساباتهم و أدمجوا ضمن مطالب العمال مطلبا يتضمن عزل بعض المسؤولين منهم مدير الوحدة و رئيس مصلحة المستخدمين و بدأت بعد ذلك الأمور تتلاشى و اختلفت الآراء و المطالب و لم يستمر الإضراب طويلا حتى انتهى و لم يتحقق أي مطلب من مطالبنا سوى فتح قاعة داخل

الوحدة لتناول وجبات الغـذاء .

بهذا نكون قد عرفنا سبب تصريح البعض من المسؤولين بعدم وجود إضراب ، إلا أنهم و بطريقة مباشرة اعترفوا أنهم اختلفوا في المطالبة ولكن الاضراب حدث فعلا، وهذا دليل يساعدنا على القول أن عمال هذه الوحدة تربطهم علاقات غير رسمية حتى و لو أن إضرابهم لم يطل ، لكن المهم هي المحاولة التي قاموا بها و التي يمكن اعتبارها إنذارا موجها لمسؤولي الوحدة. و هذا يدعم ما قدمناه في المباحث السابقة حول ارتفاع عدد الغيابات في هذه الوحدة ، و هذا إن دل على شيء فإنما يدل عن عدم رضى العمال على الظروف السائدة بالوحدة التي يعملون فيها ، لهذا الغرض "يعتبر التغيب وسيلة من الوسائل التي يستعملها العامل للتعبير عن عدم الرضى في العمل و الاضراب وسيلة للمطالبة بحقوقه."[1] و لهذا فالاضراب الذي أدرجناه كعامل حاسم في تجسيد حقيقة وجود علاقات غير رسمية ولدت التضامن و التفاهم بين العمال في هذه الوحدة للتعبير عن رفضهم للمحيط السائد في وحدتهم أو للمطالبة بحقوقهم فهو (الاضراب) وسيلة من وسائل التنظيم غير الرسمي الفعالة للضغط على الإدارة .

لقد لمسنا بهذا القدر أن العلاقات غير الرسمية في هذه الوحدة هي وليدة ظروف اجتماعية و تنظيمية جاءت لتسد الفراغ الذي أحدثه التنظيم الرسمي لكنه لا تتعارض معه جوهريا ، و لم يبقى لنا إلا معرفة هل هذه العلاقات غير الرسمية تتجسدت على شكل رهوط عمالية أم هي إلا عبارة عن تنظيمات غير رسمية ذات هدف مشترك؟

II- الرهوط العمالية كتشكيلات غير رسمية: أشكالها، عواملها وأهدافها

يعتبر هذا الشطر الثاني من الفصل الحادي عشر آخر شيئ نتاوله في رسالتنا هذه باعتبار أن ما سيأتي من تحليل و وصف و نسب مئوية ما هي إلا تكملة لما جاءت به الفصول السابقة و إن صح التعبير نقول أننا نحاول تجسيد معطيات الفصول التي تناولت التنظيم غير الرسمي بصفة عامة في

1-S.CHIKHI : La classe ouvrière aujourd'hui en Algérie, in R. "Les temps modernes", N° 432 - 433, CNRS, Paris, Juill/Août 1982 P-(74)

مضمون هذا الفصل ، و هذا راجع - كما رأينا في خلاصة كل فصل - إلى وجود مؤشرات أثبتت لنا تارة وجود علاقات غير رسمية و تارة أخرى تثبت وجود تنظيمات غير رسمية ، إلا أننا لم نكتف بهذا القدر من المعلومات و النتائج الجزئية بل نحاول الوصول الى الشكل النهائي الذي يظهر فيه التنظيم غير الرسمي ألا و هو الرهط .

و إلى هنا قد يتساءل كل من يتصفح هذه الرسالة وجود ثلاثية مصطلحات تدخل في تكوين التنظيم غير الرسمي و هي : العلاقات غير الرسمية، التنظيمات غير الرسمية و الرهوط ، و سنحاول حاليا تقديم صورة موجزة عن المصطلحين الأولين أي العلاقات و التنظيمات غير الرسمية، أما فيما يخص مصطلح الرهط فسيتضح من خلال محتوى هذا الفصل بكامله.

المبحث الأول : العلاقات و التنظيمات غير الرسمية من خلال المعطيات الميدانية.

إن الهدف الأساسي من التمييز بين هذين المصطلحين راجع الى المعطيات المتحصل عليها سابقا ، أي خلال مشوارنا في البحث عن وجود/عدم وجود علاقات غير رسمية اتضح لنا وجود هذا النوع من العلاقات و عندما واصلنا البحث لمعرفة فيما إذا كانت تشكل تنظيمات غير رسمية ، فأثبت ذلك فعلا . و حاليا نحاول تجسيد كل هذا في صفة الرهوط . لكن قبل المرور الى ذلك رأينا أنه من باب المنهجية أن نقوم أولا بتفسير و تعريف كل من العلاقات غير الرسمية و التنظيمات غير الرسمية لنمهد الطريق لدراسة و إثبات وجود أو عدم وجود رهوط و ذلك عبر معطياتنا الميدانية.

أ- العلاقات غير الرسمية :

إن صفة و شكل العلاقات غير الرسمية السائدة بوحدة إنتاج الكبريت"عيسو الباي خالد" جاءت أو نشأت لعدة ظروف اجتماعية و تقنية عجز التنظيم الرسمي عن تلبية حاجاتها ، فهي شبكة من العلاقات تربط كافة عمال الوحدة المنتمين الى مختلف الفئات الاجتماعية - المهنية و المنتشرين عبر مختلف الورشات المشكلة لهذه الوحدة الاقتصادية.

و عن صفة هذه العلاقات غير الرسمية نربطها بما جاء به ميلر و فورم MILLER/FORM أي أنها شبكة من العلاقات الشخصية و الاجتماعية التي تنشأ

بعيدا عن التنظيم الرسمي و التي ترتبط بأداء الأعمال و انجاز المهام في المنظمة."1

و من هذا التعريف نخرج بثلاثة نقاط أساسية لصفة العلاقات غير الرسمية:

١- أنها علاقات شخصية.

٢- لها دور فعال.

٣- أعمال و أفكار مرتبطة بأهداف التنظيم.

و هذه النقاط هي تقريبا نفسها التي توفرت لدى صفة العلاقات غير الرسمية السائدة بالوحدة، و بطبيعة الحال هي علاقات شخصية و لها دور فعال كما رأينا ذلك، و هي عبارة عن أعمال و أفكار مرتبطة بأهداف التنظيم و الدليل على ذلك أنها لا تتعارض مع التنظيم الرسمي السائد حيث أن العمال يحققون دائما الأهداف المسطرة في الانتاج، و قد قدمنا جداول خاصة بالانتاج أكدت لنا ذلك. غير أن هذه العلاقات لا تظهر بقرار رسمي و لا دخل للتنظيم الرسمي في توجيهها، بل لها دور فعال في مواقف العمل و في سيرورة التنظيم ككل. و نشير هنا الى أن التنظيم غير الرسمي الذي يظهر من خلال العلاقات غير الرسمية تكون متأثرة الى حد كبير بأهداف المنشأة حيث أننا كما رأينا رغم صعوبة الظروف التقنية للعمل و رغم انهيار الظروف الاجتماعية للعمل و تهميشهم في اتخاذ القرارات، فإن الانتاج حطم كل الأهداف المرجوة.

ب- التنظيمات غير الرسمية:

نشير مرة أخرى الى أن تعريفنا و إثباتنا لوجود تنظيمات غير رسمية يكون منطلقه معطياتنا الميدانية، و الدليل القاطع على وجود تنظيمات غير رسمية هو ارتكازنا في التحاليل الاحصائية على الفئات الاجتماعية- المهنية الثلاثة (التنفيذ، المشرفين، الإطارات) و السبب في ذلك راجع الى معطيات البحث الاستطلاعي Pré-enquête التي قمنا بها، حيث سجلنا لدى فئة المشرفين نوعا من الارتباط بين أعضائه كما وجدنا وحدة الرؤية لدى فئة الإطارات خلال الاستجوابات التي قمنا بها معهم.

لهذا لم نقل بوجود رهوط بل بوجود جماعات غير رسمية أو تنظيمات غير رسمية كخطوة أولى في البحث، و هذا استنادا الى التعريف المتفق عليه تقريبا و الذي أوضح أن التنظيمات غير الرسمية عبارة عن جماعة تتميز بالتفاعل

1- عبد الباسط محمد حسن = مرجع سابق ص 174

التلقائي الذي يحدث لفترة طويلة نسبيا يقوم أعضاؤها بأداء أدوار محددة من أجل تحقيق أغراض معينة. و قد رأينا بدورنا أن فئة المعرفين تتميز بهذه الخاصية على غرار الفئات الأخرى و يحاول أعضاؤها دوما المحافظة على وضعيتهم لكون عمال التنفيذ رفضوا الأسبقية (الامتيازات) المعطاة لهم فيما يخص الأجر، بحجة أن أعمالهم متشابهة و لا توجد فروق بينها.

و هذه الجماعة غير الرسمية إذا ما توفرت فيها العناصر التالية:
_ الفعالية و التأثير بالايجاب أو السلب على التنظيم ككل تصبح عبارة عن تنظيم غير رسمي و قد يحدث العكس عندما يبرز الخلاف بين الأعضاء و يتخلى كل منهم عن الأهداف و ينقص نشاطهم و تخطيطهم مع احتفاظهم بعلاقاتهم و صداقتهم فيصبحون جماعة غير رسمية بعدما كانوا تنظيما غير رسمي.

كذلك قد كشفنا خلال مشوار هذا البحث أن هذه التنظيمات غير الرسمية و التي جسدناها في فئة المشرفين باعتبارهم المنظمة غير الرسمية الأكثر بروزا نظرا لعدة مؤشرات و التي تطرقنا لها بالتفصيل، أنها في نفس الوقت تخلق إتصالات غير رسمية بين أعضائها نتيجة لما بين أفرادها من علاقات اجتماعية و صداقات شخصية، و هؤلاء الأفراد، كما تبين، يتصلون ببعضهم أكثر من أفراد الفئات الأخرى للتعبير عن قلقهم و مختلف حاجاتهم الاجتماعية و الشيء المشترك إذا ما قلنا بوجود كل من العلاقات غير الرسمية و التنظيمات غير الرسمية أن كليهما لا يظهران بقرار رسمي و تقريبا يكون لها نفس الأهداف منها الدفاع عن الحقوق مهما كانت طبيعتها.

إذن، بهذا نكون قد بيننا و أثبتنا وجود علاقات غير رسمية سائدة في الوحدة منبعها واحد و هو سوء الظروف التقنية للعمل و الظروف الاجتماعية للعمال. و شملت هذه العلاقات كل الوحدة و هدفها واحد و هو خلق اتصالات قصد التعبير عن رفضها للجو السائد بوحدتهم و رفضهم للتنظيم الرسمي الذي يرون فيه فراغا عميقا. و من جهة أخرى عرفنا بالتنظيمات غير الرسمية الموجودة بالوحدة و التي جسدت مفهوم العلاقات غير الرسمية.

و نتساءل بدورنا الآن هل أن هذه العلاقات غير الرسمية و التنظيمات غير الرسمية كونت رهوطا عمالية؟ في حالة نعم، ما هي أشكالها و دوافعها و أهدافها؟ و انطلاقا من تصريحات المبحوثين سنحاول تحليل هذه الظاهرة و ربطها بالواقع السائد في الوحدة و عن طريق المقارنة سنخرج بنتيجة شاملة

لظاهرة التنظيم غير الرسمي .

المبحث الثاني : الرهوط كتشكيلات غير رسمية: أشكالها :

في معظم البحوث و الدراسات العلمية التي تناولت ظاهرة الرهط سنوا باعتبارها تشكيلات غير رسمية أثبتت أن من بين الأسباب الرئيسية لانتشار هذه الظاهرة و المعترف بها ترجع الى الانتماء لمجتمع محلي الذي يظهر هؤلاء الأفراد الذين يشكلون الرهط . و هذا الانتماء لمجتمع محلي معين قد يكون جهة أو عرشا أو قرية و ذلك حسب طبيعة و خصائص كل منطقة.

و ما دامت هذه النتيجة معترفا بها لكون الأفراد المنتمين الى عرش أو قرية أو جهة معينة و الذين يعملون في مؤسسة أو وحدة مشتركة يكونون تلقائيا علاقات شخصية على أساس انتمائهم المشترك و المتمثل في رابطة الأرض أو الجد أو رابطة الدم كذلك الاشتراك في العادات والتقاليد التي قد تتميز بها أحيانا منطقة معينة عن باقي مناطق القطر.

و انطلاقا من هذا المفهوم الذي يبدو عاما و شاملا سنحاول من خلال المعطيات المتحصل عليها ميدانيا ، الاجابة على فرضيتنا المصاغة لهذا الشأن، لكي نكشف ماذا كانت ظاهرة الرهوط بوحدة انتاج الكبريت تقوم على أساس الانتماء الواحد لمجتمع محلي ؟ أم أن عوامل نشوء هذه الرهوط ترجع إلى أسباب أخرى غير تلك التي أشرنا اليها؟

قبل المرور مباشرة الى الاجابة على هذه التساؤلات التي تبدو ذات أهمية معتبرة نظرا لارتباطها المباشر بصلب الموضوع، نتطرق مسبقا الى معرفة أولا هل توجد رهوط بهذه الوحدة لانتاج الكبريت؟ و سنعتمد في الاجابة على ما ستقدمه مختلف الفئات الاجتماعية ـ المهنية من توضيحات و آراء حول هذه الظاهرة. فالجدول التالي يشير بوضوح الأرقام و النسب الى مدى وجود الرهوط بوحدة الكبريت:

الجدول رقم (61): يوضح مدى وجود الرموط في الوحـــدة.

الفئات / الإجابة	التنفيذ	الاشراف	الاطارات	المجموع
نعم	22 %26.5	11 13.25	07 %8.43	40 48.25
لا	25 30.12	07 8.43	03 3.61	35 %42.16
لا أدري	04 4.81	03 3.61	01 %1.20	08 %9.62
المجموع	51 61.44	21 %25.29	11 %13.24	83 %100

إذا ما أرجعنا ظاهرة وجود أو عدم وجود تشكيلات رمطاية داخل الوحدة الى أرقام هذا الجدول نلاحظ أن ما يقارب 48.25% من مجموع العينة صرحت بوجود رموط، و أكثر الفئات الاجتماعية ـ المهنية نسبة في ذلك هي فئة عمال التنفيذ ب 26.5% تليها فئة الاطارات ب 8.43% ثم عمال الاشراف (التحكم) ب 13.25% هذا بطبيعة الحال حسب حجم عينة كل فئة اجتماعية ـ مهنية.

أما الذين نفوا وجود تشكيلات رمطاية داخل هذه الوحدة شاركوا بنسبة 42.16% و أكثر الفئات الاجتماعية ـ المهنية تصريحا بذلك هي فئة المنفذين بنسبة 30.12% تليها فئة المشرفين ب 8.43% و أخيرا فئة الاطارات ب 3.61%.

أما مجموع العمال الذين يجهلون وجود هذه التشكيلات الرمطاية فتصل نسبتهم الى 9.62%.

لكن إذا ما أخذنا حجم عينة كل فئة اجتماعية ـ مهنية بعين الاعتبار نجد أن فئة الاطارات هي الأكثر تصريحا بوجود رموط و ذلك بنسبة 8.43%، أما أكثر الفئات نفيا لوجود تشكيلات رمطاية فهي فئة المنفذين بنسبة 30.12%، أما فئة المشرفين فنسبتهم في الاجابة تتوسط بين التأكيد و النفي في وجود تشكيلات رمطاية.

و حسب معطيات هذا الجدول نلاحظ أن النسب المئوية فيما يخص التأكيد أو عدم التأكيد على وجود رموط متقاربة، إلا أن النسبة الكبيرة و المقدرة ب 48.25% أكدت وجود رموط داخل وحدتهم.

و بعد هذا التأكيد للأغلبية من المبحوثين يبقى الأهم هو معرفة الأساس

أو أشكال هذه الرهوط، و إذا صح التعبير نقول على أي أساس تقوم هذه الرهوط ؟
و ما دامت معطيات هذا البحث المجسدة في فصول مترابطة تكون سلسلة من المعطيات و النتائج، نعود شيئا ما الى الوراء و بالتحديد الى الفصل السابق أي العاشر لنرى من خلال معطيات المبحث الثاني الذي تناول تصريحات المبحوثين حول ما إذا كان هناك تجمع للعمال على أساس جهوي نلاحظ أن أكبر نسبة (٥٩،٠٧%) من مجموع المبحوثين أكدوا لنا وجود تجمع جهوي للعمال ، و إذا ما اعتمدنا على هذه التصريحات و النسب المتحصل عليها و حللناها نجد أن المبحوثين أرجعوا سببه هذا التجمع الى عدة اعتبارات ، فهناك من يرى أن سبب ذلك هو رابطة القرابة أو من أجل الدفاع عن حقوق الجماعة... الخ .
لكن عندما حاولنا الكشف عن أحد الرهوط أي معرفة أعضاء أو أفراد مجموعة ما منتمية الى جهة أو قرية معينة لم نجد ذلك ، لكن هذا لا يعني أننا لم نجد صورة تمثيلية لرهط معين بل لم نجد رهطا مبنيا على أساس الجهوية.
و دائما بالرجوع شيئا ما الى الوراء من خلال فصول هذه الرسالة، و هذه المرة نعود الى معطيات الفصل السابع المتضمن للخصائص الاجتماعية- الاقتصادية لعينة البحث و بالتحديد الى المبحث الرابع نلاحظ من خلال معطيات الجدول الخاص بالأصل الجغرافي للمبحوثين أنه لا يوجد هناك سيطرة جهة معينة من حيث عدد الأفراد، فهناك تقريبا أكثر من تسع عشرة منطقة قدم منها العمال ، لكن (و دائما من معطيات ذلك الجدول) نجد أن منطقة الجزائر و تيزي وزو تبدو أكثر عددا من حيث حجم الأفراد ، لكن بعدما بحثنا في هذا الأمر وجدنا أن أفراد هاتين المنطقتين موزعين على فرقتين من العمل أي من يعمل نهارا و من يعمل ليلا فهم لا يلتقون في مواقيت العمل و لا خارج الوحدة نظرا للوقت الذي لا يسمح بذلك و كما نعلم أن العمل بالفرق داخل الوحدات أو المؤسسات لا يسمح للعمال بالتقارب و التعارف أو التجمع. و عبر هذا التقسيم الاداري للعمال بين العمل النهاري و العمل الليلي فإنه عبارة عن طريقة مدروسة لتقسيم العمال إن صح التعبير، لأننا سجلنا خلال الاستجوابات التي أجريناها مع العمال أن أغلب العمال القادمين من منطقة واحدة كالجزائر العاصمة و أكثرهم من حي بلكور و القادمين من مدينة تيزي وزو موزعين على

فرقتين من العمل معًا حتى لا يمكنهم الالتقاء و تكوين جماعات قوية قد تشكل معارضة للادارة.

بهذه التوضيحات نكون قد استنتجنا نتيجتين متناقضتين و هما :

1- المعطيات المتحصل عليها عن طريق استجواباتنا المباشرة مع المبحوثين حول ما إذا توجد رهوط في وحدتهم أثبتت لنا ذلك أي وجود رهوط جهوية و الجدول السابق يؤكد لنا ذلك بالأرقام.

2- بعد التحليل الذي قمنا به فيما يخص أصل العمال لم نجد سوى منطقتين تتزعمان الطليعة من حيث العدد ، و كما رأينا ذلك فالجزائر العاصمة بـ 22 عاملا و تيزي وزو بـ 11 عاملا * و كل عمال هاتين المنطقتين موزعون على فرقتين من العمل و على مختلف ورشات الانتاج و الصيانة و هذا التقسيم لا يسمح بتكوين رهوط جهوية .

أضف الى ذلك أننا لم نجد في ورشة من الورشات التي أجرينا فيها عملية ملء الاستمارات ، سيطرة أفراد منطقة ما من حيث العدد.1

و هاتان النتيجتان المتناقضتان من حيث شكل الرهوط المصرح بها أعطيتا لنا نفسا جديدا للبحث عن نقطة الخلاف هذه.

أولا - تأكدنا على وجود رهوط من جهة ، و تأكدنا على الميول غير المباشرة للعمال في تكوين رهوط من جهة أخرى ، و السبب في ذلك يرجع الى إدراكهم الكلي لهذه الظاهرة.

ثانيا - هذه النتيجة المتناقضة أرغمتنا على مراجعة كل محتوى الاستمارات فيما يخص السؤالين رقم 34 و 35 المتعلقين بالتشكيلات الرهطية و دوافع قيامها ، و عندما قمنا بعملية تفريغ بيانات كل استمارة حول هذه النقطة ، و للمسألة الثانية ، من أجل الربط بين محتويي السؤالين ، خرجنا بالجدول التالي الذي يوضح أشكال الرهوط الموجودة بالوحدة حسب تصريحات المبحوثين.

---

* للمزيد من المعلومات أنظر الفصل السابق في المبحث الرابع لهذه الرسالة ص 186

1- التصريح لرؤساء الورشات و اعترافهم بذلك.

الجدول رقم (62): أشكال الرهوط الموجودة بالوحدة حسب تصريحات المبحوثين.

أشكال الرهوط	التكرارات المجموع = 83	النسبة المؤية %100
رهط نقابي	52	68,65 %
رهط اداري	50	%60,25
رهط عمال التنفيذ	15	%18,08
رهط المشرفين (ع. التحكم)	49	%59,04
رهط الاشارات	13	%15,66

ان الأرقام و النسب المئوية المتحصل عليها في هذا الجدول كانت من أصعب المراحل التي واجهناها في هذا البحث لأن الأمر يتعلق بالرجوع الى خلفية المبحوث أحيانا الذي يستعمل أسلوبا غير مباشر في الاجابة أي متحفظ في موقفه.

لكن يبقى الأهم من كل ذلك هو الوصول الى النتيجة النهائية لهذا الاشكال و للاشارة فقط فان المعطيات المتحصل عليها عن طريق تحليل أجوبة المبحوثين للسؤالين 34و 35 التي كانت تتضمن في بعض الأحيان عدة إجابات أي هناك من اعترف بوجود ثلاثة رهوط و من اعترف برهطين ...الخ . و قمنا بتصنيف اجابات المبحوثين حسب كل شكل و ذلك بالنسبة لمجموع العينة أي ثلاثة و ثمانين (83) مبحوثا.

و كانت النتيجة كما تبدو في الجدول كالآتي :

أولا - 62 65% من مجموع العينة اعترفوا بوجود رهط نقابي أو رهط مجلس العمال و حسب تصريحاتهم فان أعضاء هذا الجهاز المنتخبي لهم جماعة أو جماعات من العمال تساندهم في الانتخابات، و أعضاء النقابة أو مجلس العمال بدورهم يعطون الأسبقية لهؤلاء العمال في كل الميادين و خاصة فيما يتعلق بالترقية الداخلية أو الانتقال من سلم الى آخر أو تحقيق بعض المطالب الاجتماعية. و دائما حسب التصريحات و المعطيات و اذا ما رجعنا الى الفصل الثامن و بالتحديد الى المبحث رقم 2 من هذه الرسالة و ألقينا نظرة

على الجدول الذي يوضح ملحقا مجلس العمال يمثل كافة العمال نلاحظ أن نسبة 60,23% من مجموع العينة صرحت بعدم فعالية مجلس العمال في الدفاع عن حقوقهم و هي تقريبا نفس النسبة المشار اليها أعلاه و التي اعترفت بوجود رهط نقابي أو رهط مجلس العمال .

ثانيا - النسبة المئوية الثانية المقدرة ب 60,25% أكدت أن الادارة في حد ذاتها تشكل رهطا و حجة هؤلاء هي كون الادارة بما فيها المدير و العمال الاداريين يمثلون التنظيم السائد في الوحدة، و ما دام هذا التنظيم لا يراعي الأحوال الاجتماعية للعمال و لا يهتم إلا بالانتاج فهو إذا معاد للعمال ، و تبقى هذه النظرة إزاء الادارة على أنها رهط و جهاز استغلال قديمة، و من خصائص الذهنية العمالية في الجزائر التي ترفض كل أشكال الرئاسة الادارية .

و نحن بدورنا إذا ما حاولنا تقييم هذه الشهادة على أن الادارة تشكل رهطا ، فمن الناحية النظامية أي التسيير و التخطيط تنفرد بهما الادارة رغم كون القانون الداخلي للمؤسسة و الوحدة يلح على مشاركة العمال أو نخبة من العمال في اتخاذ القرارات و وضع برنامج شامل لسير الأعمال كالبرمجة و التخطيط و شراء العتاد الصناعي الضروري لضمان استمرارية الانتاج ، لكن العمال ينظرون اليها في كونها تشكل رهطا في اتخاذ القرارات و الانفراد بالامتيازات ، و هذه النظرة لعبت دورا كبيرا في الاضراب الذي عرفته منذ سنة 1988 و الذي أعلن عن حدوثه حوالي 79,51% من مجموع عينة البحث*.

ثالثا - الى جانب أهم ما أشار اليه المبحوثين من وجود رهط نقابي أو رهط مجلس العمال ، هناك حوالي 59,04% من مجموع العينة اعترفت كذلك بوجود رهط يمثله عمال الاشراف (التحكم). و قد سجلنا كذلك أن كلتا فئتي الإطارات و عمال التنفيذ أكدتا على أن عمال الإشراف و أكثرهم الميكانيكيون و البعض من مراقبي الآلات يتميزون عن باقي العمال في تكوينهم لرهط قصد الدفاع عن حقوقهم لأن عمال التنفيذ يندِّدون بالتفرقة الموجودة بينهم و بين فئة المشرفين علما أن عملهم و نشاطهم في الوحدة لا يختلف ، حيث أكدوا أن أعمال التصليح الميكانيكية و مراقبة الآلات من المفروض أن يقوم بها عمال

---

* للمزيد من التوضيحات أنظر الجزء الأول من هذا الفصل (١١) و بالتحديد المبحث 2 .

الاشراف ، لكن للأسف حدث العكس ، فنحن عمال التنفيذ أكثر تأهيلا لذلك بإمكان أي عامل من المنفذين القيام بعمل أي عامل مشرف أي من فئة التحكم .

و من خلال هذه التصريحات نلاحظ المنافسة الحديدة التي يفرضها عمال التنفيذ على المشرفين ، مما جعل امتيازات هذه الفئة الأخيرة المتمثلة في الأجر المرتفع مهددة ، و هذا الصراع هو الذي جعل هذه الفئة (الاشراف) تشكل رهطا لمواجهة أية ضغوطات قد تمارس عليها .

و نحن بدورنا ، إذا ما أردنا التحقق من هذا الأمر الرامي و الدال على أن عمال الاشراف يكونون رهطا خاصا بهم قصد المحافظة على بعض الامتيازات و ضمان استقرار وضعيتهم ، نعود الى محتويات هذا الفصل الحادي عشر في الجزء الأول منه و بالتحديد الى المبحث الأول و من خلال الجدول الذي يبين علاقة الأقدمية و الفئة الاجتماعية - المهنية بميل المبحوثين للعمل الى جانب أصدقائهم نلاحظ أن فئة عمال الاشراف هي أكثر الفئات رغبة في العمل الى جانب الأصدقاء ، و ذلك بنسبة 20,83% علما أن عدد المبحوثين الكلي لهذه الفئة هو 24 مبحوثا . و بالرجوع الى تصريحات عمال الاشراف فهم يرون العكس تماما ، أي أن عمال التنفيذ يكونون رهطا ضدهم و المنافسة دائما قائمة بين الفئتين .

رابعا : النسبتان الضئيلتان المتحصل عليهما فيما تخص أشكال الرهوط الموجودة في الوحدة نجدهما متقاربتين بالنسبة لوجود رهط خاص بعمال التنفيذ و ذلك بنسبة 18,08% و رهط الاطارات بنسبة 15,66% .

و رغم ضآلة هذه النسب ، إلا أنه لا يجب اهمالهما خصوصا بالنسبة لفئة المنفذين ، لأنه لا ننسى أن أكبر عدد المبحوثين هم من عمال التنفيذ ، و هذا يعني أنهم لا يعترفون بأنهم يشكلون رهطا ، فنسبة 18,08% ممن صرحوا على أن عمال التنفيذ يكونون رهطا من فئة الاشراف و فئة الاطارات ، و هاتان الفئتان عددهما ضئيل ، لهذا تبقى النسبة المتحصل عليها و التي تدل على أن المنفذين يشكلون رهطا قويا الى حد معتبر ، و دليلنا على أن المنفذين يكونون رهطا خاصا بهم هو نظرتهم الى أن وجود عمال ينتمون الى جهة أو قرية واحدة يؤدي الى رفع الانتاج و الحد من النزاعات بين العمال ، فهذا الدليل سابق - نوعا ما لأوانه - و سنرى ذلك بالتفصيل في المباحث القادمة من هذا الفصل .

و نضيف الى ذلك كله ، أنه ما دام عمال التنفيذ يندبدون بالامتيازات التي

تحصلت عليها فئة المشرفين فيما يخص الأجر و المنافسة الجديدة التي يواجهونها ، فما هذا إلا دليل على أن عمال التنفيذ يشكلون جبهة المواجهة للتنديد بأي تصرف يرونه غير صالح ، فتنظيمهم إذا هو على شكل رهط يطالب بحقوق معينة .

المبحث الثالث : الرهوط كتشكيلات غير رسمية ، دوافعها و أهدافها .

1- دوافعها :

يعتبر هذا المبحث مكملا لما جاء به المبحث السابق و الخاص بأشكال الرهوط الموجودة بالوحدة ، و قد لاحظنا أن أشكال هذه الرهوط مختلفة منها الرهط النقابي و الأخرى تكونت حسب خصائص كل فئة اجتماعية مهنية ، إلا أننا نشير هنا الى أن الرهط الاداري الذي صرح بوجوده من طرف المبحوثين لم نركز عليه كثيرا لكون مثل هذه التصريحات عادية ، فالعمال دائما يرون في الإدارة جهازا معاديا لهم .

أما عن دوافع ظهور هذه الرهوط فلكل منهما خصائصه و أهدافه ، إلا أننا أردنا توسيع الرؤية حول هذه الظاهرة و لم نكتف بالدوافع الاجتماعية التي سنتطرق اليها بالتفصيل فيما بعد ، و توسيعنا للرؤية حول هذه الظاهرة كما أشرنا يعني الرجوع الى جذور الظاهرة أو العوامل غير المباشرة التي لعبت دورا في تكوين هذه الرهوط لكنها لا تظهر للباحث ذات أهمية إلا بعد التحليل المعمق و ربط مختلف العوامل بعضها البعض .

أ- المحيط التقني :

هذا العامل أي المحيط التقني للوحدة ساهم بقسط كبير في تشكيل الرهوط المذكورة سابقا ، و قد ربطنا هذا المحيط التقني بمفهومين : الطريقة النظامية التي نقصد بها التنظيم الرسمي للوحدة ككل ، و الثاني هو المحيط التكنولوجي للوحدة أي المعدات الصناعية و الآلات .

و سنحاول تحليل هذا المحيط التقني الذي قسمناه الى جزأين و إظهار مدى مساهمته في خلق التشكيلات غير الرسمية .

أولا- النظام الداخلي للوحدة عامل من عوامل تشكيل الرهوط : هذا الجانب

في الحقيقة ليس بحاجة الى تأكيد عن حقيقته و إنما هو بحاجة لإثبات ضعفه، و إثبات إن هذا الضعف سبب في خلق تشكيلات غير رسمية، و نحن بدورنا لا نعيد الكرة مرة ثانية حتى نتفادى التكرار، فالفصل الثامن و التاسع المخصصان لتحليل وضعية التنظيم الرسمي بهذه الوحدة أعطيا لنا نتائج تثبت أن هذا الأخير ساهم في خلق علاقات و تشكيلات غير رسمية، و يمكن تلخيصها فيما يلي :

- الوحدة لا تخضع لقانون رسمي شامل واضح المعالم و اللوائح ، بل لا تزال تسير على ما خلفه الاستعمار من قوانين داخلية و ما تزال معلقة الى حد الآن و إن كان هناك تنظيم رسمي فهو ذو اتجاه واحد مرتكز على المطالبة المستمرة بالانتاج وفق امكانيات جد محدودة، و هذا ما يجعل العمال يميلون الى خلق تنظيمات غير رسمية قصد تكوين رهوط لمواجهة هذا الوضع الذي يهدد وضعيتهم الاجتماعية و التي لا يعطيها حقها.*

<u>ثانيا- المحيط التكنولوجي عامل من عوامل تشكيل الرهوط :</u> بشكل موجز نقول أن المحيط التكنولوجي لوحدة انتاج الكبريت تجاوزها الزمن ، و قد حللنا ذلك بإيجاز في الفصل السادس و بالتحديد في المبحث الثاني ، حيث رأينا أن معظم الآلات يعود تاريخها الى سنوات 1939 و 1946 ... الخ ، فهذا كاف للحكم على أن معدات هذه الوحدة أصبحت عائقا في الحفاظ على سيرورة الانتاج و ضمانه.

و قد أشار الدكتور علي الكنز الى أن "النتائج التي يحققها مصنع معين لا يجب ربطها بالظروف التقنية للمؤسسة فقط بل حتى بالظروف الاجتماعية الداخلية و الخارجية للمؤسسة."[1] و نلاحظ من هذه النظرة أن الباحث ركز على الايجابي للمؤسسة أي كل ما يتحقق من نتائج يجب ربطه بالعامل التقني و الاجتماعي، و نحن بدورنا نعكس هذه النظرة في اتجاه آخر لنقول أن ظهور العلاقات أو التشكيلات غير الرسمية في وحدة إنتاج الكبريت لا يجب ربطه إلا بالعوامل الاجتماعية أو حتى التقنية فحسب.

و الدليل الذي يمكن تقديمه لإثبات الحجة التي اعتمدنا عليها يكمن أساسا في كون مجريات العمليات الانتاجية بهذه الوحدة تخضع لقانون الورشة.

---

* راجع محتويات الفصل الثامن و التاسع من هذه الرسالة.

1-A. EL KENZ : Monographie d'une expérience industrielle, op.cit. P. 480 -1

أي ما دام لا يمكن برمجة الآلات و التحكم فيها و ضبطها و ما دام لا يمكن التنبؤ بالتعطلات التي قد تقع فيها ، فإنه يستحيل إخضاع الوحدة لتنظيم شامل تحدد فيه الأدوار و المهام و النشاطات . فالعامل اليدوي يتحول الى ميكانيكي نظرا لعمله الروتيني و تعوده على الاصلاحات المتكررة للآلة ، و يتحول لميكانيكي أحيانا الى عامل على الآلة أي من عمل انتاجي غير مباشر الى عمل انتاجي مباشر ، و هذا الخلط في الأدوار و التداخل في المهام يجعل عمال الوحدة و خاصة فئة المنفذين لا يرضون بالسلم الذي وضعته الادارة لتقاضي الأجور بحجة أن أعمالهم أشبه بأعمال فئة المشرفين ، و هذا ما يدفع بعمال الاشراف إلى تكوين رهط قصد المحافظة على وضعيتهم المهددة من قبل المنفذين ، و فئة المنفذين تكون رهطا قصد المطالبة بحقوقهم.* و بهذا نكون قد أظهرنا و لو جانبا من المحيط التكنولوجي و أثره في تكوين الرهوط .

ب - المحيط الاجتماعي:

نقصد بالمحيط الاجتماعي كل ما له اتصال بالجانب الاجتماعي للعامل داخل الوحدة ، و سنحاول من خلاله إظهار مدى مساهمة بعض العوامل الاجتماعية في خلق تشكيلات غير رسمية ، و من بين كافة العوامل الاجتماعية التي سنتطرق اليها في هذا المحتوى استثنينا عامل الجهوية و العروشية لأننا رأينا فيما سبق أنهم لا يساهمون في خلق هذه التشكيلات غير الرسمية نظرا لانعدام المؤشرات التي تدل على عكس ذلك .

و قد صنفنا العوامل الأساسية المكونة للمحيط الاجتماعي و ذلك حسب المعطيات الميدانية المتحصل عليها و أضفنا اليها بعض العوامل الأخرى التي كانت تبدو لنا أساسية ، هذا من أجل إعطاء طابعا شموليا لمفهوم المحيط الاجتماعي و من خلال الجدول الآتي سنتعرض إلى إبراز مدى مساهمة هذه العوامل في خلق رهوط :

---

* - راجع المبحث ٢ من هذا الفصل (٩٩) الجزء الثاني تحت عنوان الرهوط كتشكيلات غير رسمية و أشكالها ص 371 .

الجدول رقم (63) : الدوافع الأساسية للانضمام الى رمط ، حسب اجابات مختلف الفئات الاجتماعية- المهنية.

الدوافع / الفئة الاج الم	مواجهة المشاكل التقنية	مواجهة الحياة الاج خا- الوحدة	تحقيق مطالب اجتماعية	خلق جو ملائم للعمل	أخرى	غير ضروري	المجموع
عمال التنفيذ	05 6,02 %	05 6,02 %	11 13,25%	01 1,20%	03 3,62 %	26 31,33%	51 61,44 %
عمال الاشراف	01 1,20 %	02 2,40 %	10 12,05%	—	01 1,20 %	07 8,44 %	21 25,29 %
الاطارات	—	—	—	—	03 3,62 %	08 9,64 %	11 13,25 %
المجموع	06 7,22 %	07 8,42 %	21 25,31%	01 1,20 %	07 8,42 %	41 49,41%	83 100%

أول ما نسجله من هذه النسب المئوية هو كون حوالي 49,41% من مجموع المبحوثين أكدوا لنا أنه غير ضروري الانتماء الى رمط من أجل تحقيق مطالب معينة و أكثر هذه الفئات الاجتماعية- المهنية تأكيدا على ذلك هي فئة الاطارات و ذلك بنسبة 9,64% و تليها فئة عمال التنفيذ ب 31,33 و أخيرا عمال الاشراف ب 8,44 (مع الأخذ بعين الاعتبار حجم كل فئة اجتماعية- مهنية).

و ثاني أكبر نسبة جزئية التي تبرز من خلال معطيات الجدول هو كون 25,31% من باقي المبحوثين صرحوا أنه من بين الدوافع الأساسية للانضمام الى رمط هو لتحقيق مطالب اجتماعية كالأجر و السكن و ضمان حق الترقية المهنية و الارتقاء في السلم ، و نلاحظ أن فئة عمال الاشراف شاركت بأكبر نسبة في ذلك و ب 12,05% ، علما أن عدد المبحوثين لهذه الفئة هو 21 و تليها فئة عمال التنفيذ بنسبة 13,26% مع العلم أن عدد عينة هذه الفئة هو 51 .

أما مختلف الدوافع الأخرى التي رآها المبحوثون هي السبب في أن ينضموا الى رمط من أجل تحقيقها هي كالآتي :

- من قالوا بدافع الاستقرار و الأمن بنسبة 8,44% يليها من قالوا بدافع مواجهة الحياة الاجتماعية خارج الوحدة بنسبة 8,42% ، ثم من صرحوا بأن ضرورة الإنتماء

إلى رهط يرجع أساسا لمواجهة الحياة العملية داخل الوحدة أو لمواجهة المشاكل التقنية للعمل بنسبة 7,22% ، أما بالنسبة للذين صرحوا ان الانضمام إلى رهط راجع لدافع سيكولوجي أي خلق جو ملائم للعمل فلم يشاركوا إلا بحوالي 1,20% ، و يبقى الأهم هنا هو كون مجموع هذه النسب تؤكد أن حوالي 50,59% من المبحوثين أكدوا على ضرورة الانضمام الى رهط وفقا لدوافع مختلفة. و بحساب معامل الارتباط نتحصل على: ر= -0,30 فالارتباط عكسي ضعيف جدا.

بصفة عامة، يمكن الخروج بنتيجتين :

أولا_ نلاحظ من خلال الأرقام المعلقة في الجدول أن فئة الإطارات أكثر الفئات الأخرى نسبة في التأكيد على أن الانضمام لرهط من أجل تحقيق مطالب ما غير ضروري، و هذا يجعلنا نقول أن هذا التأكيد لفئة الإطارات راجع لكونهم لا يعانون من مشاكل اجتماعية كبيرة مثل باقي الفئات الأخرى هذا من جهة، و من جهة أخرى لاحظنا استحالة تكوين رهط خاص بالإطارات ، لأن معظم هؤلاء هم رؤساء المصالح و الورشات و كل منهم لا يتفاهم مع الآخر، حيث سجلنا وجود نزاع خفي بين هؤلاء الإطارات ، إلا أن السبب في ذلك لم نتمكن في الكشف عنه سوى أنه كلما أجرينا مقابلة مع رئيس ورشة ما يحاول و بطريقة غير مباشرة أن يظهر لنا أن رئيس الورشة الأخرى غير قادر على تحمل مسؤوليته.

ثانيا_ إذا ما أخذنا حجم عينة كل فئة اجتماعية_ مهنية بعين الاعتبار، وجمعنا نسب كل فئة على حدى بالنسبة للذين صرحوا بأن الدوافع المذكورة في الجدول تساهم أو تدفع بهم الى الانضمام الى رهط معين نتحصل على ما يلي :

1_ بالنسبة لعمال التنفيذ الذين يصل عددهم الاجمالي الى 51 مبحوثا نجد 25 منهم أي بنسبة 30,19% أكدوا لنا ضرورة الانضمام الى رهط حسب مختلف الدوافع المذكورة.

2_ بالنسبة للمشرفين (عمال التحكم) الذين يصل عددهم الاجمالي إلى 28 مبحوثا نجد 14 منهم أي نسبة 16,85% أكدوا لنا الشيئ نفسه بالنسبة للانضمام إلى رهط .

3_ و أخيرا نجد فئة الإطارات التي يصل عددها الاجمالي الى 11 مبحوثا نجد حوالي 3 منهم أي بنسبة 3,62% ممن أكدوا لنا الشيئ نفسه.

و دائما بأخذنا لحجم عينة كل فئة اجتماعية_ مهنية بعين الاعتبار نجد

أن فئة المشرفين أكثر الفئات الأخرى تأكيدا على أن الانضمام الى رهط ضروري و هذا يرجع الى الدوافع المذكورة آنفا ، و هذا يزيد تأكيدا على أن هذه الفئة أكثر ميلا لخلق علاقات غير رسمية و بالتالي تشكل هذه الفئة رهطا خاصا بها .

ج- أهدافها :

لقد رأينا فيما سبق أن الدوافع لتكوين الرهوط بالوحدة المدروسة ترجع أساسا الى عوامل تقنية و اجتماعية ، إلا أن هذا الأخير أي العامل الاجتماعي أكثر ضغطا على العمال لتكوين رهوط بإمكانها صد كل الأخطار و الضغوطات الناجمة عن لوائح التنظيم الرسمي و رأينا كيف أن هذا الجانب لا يهتم إلا بالإنتاج مما جعل الأحوال الاجتماعية للعمال تزداد تدهورا .

أما بالنسبة لأهداف هذه الرهوط أو التشكيلات غير الرسمية المعلن عنها هي تقريبا نفس الدوافع التي أدت إلى نشوئها ، إلا أننا رأينا من الضروري عرض هذه الأهداف بأسلوب أكثر تفصيلا لأنه توجد هناك أهداف مشتركة بين كافة الرهوط و هناك أهداف خاصة بكل رهط و هذا من جهة ، و من جهة أخرى هناك أهداف يراها الرهوط ايجابية و ضرورية لفرض وجودهم ، لكن تعتبرها الادارة أفعالا سلبية ذات بناء غير رسمي . و سنحاول من خلال السطور القادمة تحليل كل هذه الجوانب بالنسبة للطرفين الإداري و العمالي .

أ- الأهداف المشتركة بين الرهوط :

أولا- مواجهة ضغوطات الإدارة :

أثبتت عدة تجارب على أن أساس كل هفوة تقع فيها أية مؤسسة كانت ترجع إلى مسؤولية المسيرين ، كما أثبتت أن أية حركة يقوم بها العمال كالاضراب أو كبح الانتاج أو خلق رهوط عمالية ترجع أساسا الى إدارة هذه المؤسسة أو الوحدة التي تهاونت في أعمالها و بالغت في قساوة نظامها الداخلي .

و نعود مرة ثانية للتذكير بتجارب هاوثورن التي أوضحت بكل دقة أن لجوء العمال الى تكوين تنظيمات غير رسمية و الرهوط كأحسن مثال لذلك ترجع إلى شعور هؤلاء العمال بعدم الإطمئنان على مستقبلهم و كثر سخطهم على شروط العمل المحيطة بهم . و تبقى الغاية من هذه التجمعات غير الرسمية واحدة

و مشتركة بين أفرادها ألا و هي حماية مصلحتهم المشتركة و تأمين مستقبلهم •

و بدورنا نجد أن الهدف الأساسي و المشترك بين كافة المبحوثين و المعلن عنه تقريبا ١٠٠% هو مواجهة الضغوطات الادارية حيث صرح لنا أغلب هؤلاء بعبارة شعبية يقولون : "أصحاب الادارة حقارين" و عندما حاولنا معرفة محتوى هذه العبارة لم نتعب كثيرا حتى اكتشفنا السبب الرئيسي ألا و هو ارغام العمال على تحقيق أهداف عالية من الانتاج بوسائل جد متواضعة و أحيانا يفرض عليهم القيام بتطوعات أيام الجمعة • و في مثل هذه المواقف نلاحظ أن هذه التجاوزات التي تعتمد فيها ادارة الوحدة تكون شاملة أي تمس كل العمال بدون استثناء• و في هذه الحالة يسهل على كل باحث أن يلاحظ وجود رباط واحد يضم كل العمال بمختلف الفئات الاجتماعية المهنية يكونون قوة واحدة ذات هدف واحد قائم على مواجهة الادارة و التصدي لكل الاعتداءات •

فموقف العمال في هذه الحالة واحد نجمعه في التصدي للضغوطات لحماية أنفسهم و لاثبات وجودهم و ارغام ادارة الوحدة على مراجعة قراراتها ،و الشيء الملاحظ في كافة المؤسسات و الوحدات الاقتصادية أنها مهددة بأزمات مختلفة و بتدهور الأوضاع ، ففي مثل هذه المواقف يجد العمال أنفسهم بحاجة الى أمن و استقرار كبير لذا يفضلون التلاحم لمواجهتها تاركين على حدى كل النزاعات القائمة بينهم كعمال أو كرهوطه لأنهم يلمسون بأنه في الجبهة المقابلة هناك جهاز قوي يملك النفوذ و القرارات •

<u>ثانيا - تحقيق مطالب اجتماعية :</u>

اذا ما حاولنا تحليل التركيب الجسدي و المعنوي للعامل داخل المنشأة التي يعمل فيها أو خلال عملية العمل ، بغض النظر عن تركيبه البيولوجي و النفسي، نجده يتكون من جانبين أساسيين :

أ - <u>الجانب العضلي</u> : اذ أن العامل مستعد لبذل جهد عضلي و فكري من أجل القيام بعمله و تأدية واجبه•

ب - <u>الجانب الاجتماعي</u> : ان العامل ينتظر المقابل لما أنفقه من جهد و يكون هذا المقابل استجابة لمتطلبات الحياة الاجتماعية كالأجر ، السكن ، النقل •••

و اذا ما انطلقنا من هذين التركيبين الأساسيين للعامل خلال وجوده داخل الوحدة

التي يعمل فيها فبطبيعة الحال هناك عمال آخرون لهم نفس التركيب و بما أنهم يشتركون في ذلك فهدفهم مشترك و هو المطالبة بحقوقهم ، و لتحقيق ذلك يشترط عليهم و يجدون أنفسهم مرغمين على الانضمام الى رهط واحد ليكون وزنهم ثقيلا لا يستهان به من طرف أصحاب القرار. و قد رأينا فيما سبق أهم المشاكل التي يعاني منها العمال كالسكن و الأجر، و بهذا نجدهم يواجهون هذه الظاهرة كرجل واحد رغم نقص فعاليتهم في طريقة تجسيد موقفهم.

ثالثا - تحسين ظروف العمل التقنية :

تم الحصول على المعطيات الخاصة بهذه النقطة الثالثة عن طريق ملاحظتنا لظروف العمل و عن طريق عدد من الاستجوابات الاضافية التي أدرجناها في محتوى المقابلات التي أجريناها ، و كما رأينا ذلك فيما سبق أن الوحدة بكاملها مهددة بالتلف لكون معداتها قديمة جدا و حتى جدرانها مهددة بالسقوط نظرا للحرائق المتكررة و المتسببة في ذلك ، و معظم العمال واعون بهذا المشكل إلا أن الحل ليس بأيديهم لكنهم يواجهون هذه الظروف بكل شجاعة من أجل مواصلة العمل ، و يمكن لأي زائر لهذه الوحدة أن يلاحظ تلاحم العمال عند وقوع خلل في أية آلة فيبذلون الجهود الممكنة لإصلاحها في أقرب وقت ممكن . و للتذكير فإن من بين المطالب الأساسية للعمال خلال إضرابهم الفارط و المتفق عليه بالاجماع هو تحسين ظروف العمل و الوقاية من الحوادث التي تسبب فيها الآلات القديمة و التي أدت في كثير من الأحيان الى إصابات خطيرة كقطع الأصابع و بتر الأيدي، و حتى الى الوفاة في بعض الأحيان .

ب - الأهداف الخاصة بكل رهط :

أولا - بالنسبة للرهط النقابي : يضم الرهط النقابي النقابيين المنتخبين والعمال الموالين لهؤلاء الأكفاء، فأهدافهم مشتركة في اتجاه معين و مختلف من حيث المصلحة.

و بالنسبة للأهداف المختلفة، فهدف أعضاء النقابة أو مجلس العمال هو أنهم يحاولون قدر الامكان تجديد فوزهم في الانتخابات ، و يبحثون عن السلطة و النفوذ كما يتمتعون ببعض الزيادة في الأجر و يستفيدون ببعض الامتيازات كالسكن و سهولة تنقلهم باستخدام وسائل الوحدة.

بالنسبة للعمال الموالين لأعضاء النقابة فهدفهم الحصول على بعض الامتيازات بفضل الدعم الذي يتلقو من أصدقائهم النقابيين كالترقية الداخلية التي تعني الارتقاء في السلم المهني و زيادة الأجر حتما.

ثانيا ـ بالنسبة لرهط المشرفين (عمال التحكم): الهدف الأساسي الذي يسعى إليه عمال الاشراف هو تكوين رهط قوي قادر على مواجهة هجمات عمال التنفيذ و سخطهم عليهم بحجة أن أعمالهم متشابهة.

ثالثا ـ بالنسبة لرهط عمال التنفيذ : يحاول عمال التنفيذ بكل الوسائل تحقيق هدفهم الأسمى و هو الرفع من أجرهم حتى يتوازى مع أجر المشرفين ، فهم يرون أن هذا الاختلاف في الأجر ظلما و سلبا لحقوقهم ، و أرجعوا ذلك الى سوء التنظيم و انعدام المحاسبة و الرقابة ، فهم يطالبون في هذا الصدد بالعدالة الاجتماعية.

لكننا لاحظنا لدى هذا الرهط ضعفا و عدم الإنسجام في المواقف ، و هذا راجع لوجود تداخل في السلم المهني بين بعض عمال هذه الفئة و عمال الاشراف و الذين يحاولون الحفاظ على سلمهم المهني رغم انتمائهم الى فئة المنفذين ، إلا أن أجرهم أعلى بالمقارنة مع باقي عمال نفس الفئة ، و هذا يضعف و يفشل كل محاولاتهم لتشكيل رهط قوي قد يقلب موازين اللعبة ، و هم فيها خاسرون.

ـ ملاحظة: لقد رأينا من خلال الأهداف المشتركة للرهوط و من خلال الأهداف الخاصة بكل رهط أنها لا تقتصر على أهداف سطحية بل ذات صلة بالمحيط العملي و الاجتماعي للوحدة ، و من خلال هذه المعطيات تبين أنه من الضروري إضافة الى ذلك تحليل رؤية و موقف المبحوثين من الفكرة التي ترى أنه :إذا كان جميع عمال مؤسسة أو وحدة معينة من جهة أو من قرية محددة يزداد الانتاج و تقل النزاعات بين العمال ، و من خلال إجابات المبحوثين على هذه القضية سيتضح البعد الأساسي للأهداف المذكورة سابقا. و الجدول التالي يوضح علاقة الأقدمية و الفئة الاجتماعية ـ المهنية بمدى تأثير الانتماء الواحد في الانتاج و النزاعات في العمل :

الجدول رقم 61 : علاقة الأقدمية والفئة الاجتماعية المهنية بإجابات المبحوثين عما إذا كان الانتماء الجهوي الواحد يؤدي إلى رفع الانتاج والحد من النزاعات.

الإجابة / الفئة الاج. المهنية / الأقدمية	نعم: أقل من 5 سنوات	نعم: 5 إلى 10 سنة	نعم: 11 إلى 15 سنة	نعم: 16 إلى 20 سنة	نعم: 21 إلى 25 سنة	نعم: 26 سنة وأكثر	المجموع	لا أدري: أقل من 5 سنوات	لا أدري: 5 إلى 10 سنة	لا أدري: 11 إلى 15 سنة	لا أدري: 16 إلى 20 سنة	لا أدري: 21 إلى 25 سنة	لا أدري: 26 سنة وأكثر	المجموع	لا: أقل من 5 سنوات	لا: 5 إلى 10 سنة	لا: 11 إلى 15 سنة	لا: 16 إلى 20 سنة	لا: 21 إلى 25 سنة	لا: 26 سنة وأكثر	المجموع	المجموع العام
عمال التنفيذ	3 3,61%	3 3,62%	8 9,63%	4 4,82%	-	2 2,41%	20 24,11%	2 2,41%	5 6,02%	6 7,22%	1 1,20%	-	1 1,20%	15 18,05%	4 4,82%	5 6,02%	7 8,44%	-	-	-	16 19,27%	51 61,44%
عمال التحكم (مشرفين)	1 1,20%	-	2 2,41%	-	-	3 3,62%	6 7,23%	2 2,41%	2 2,41%	1 1,20%	1 1,20%	-	1 1,20%	7 8,44%	-	1 1,20%	2 2,41%	-	1 1,20%	4 4,82%	8 9,63%	21 25,29%
الإطارات	-	-	-	-	-	1 1,20%	1 1,20%	-	-	-	-	1 1,20%	3 3,62%	4 4,82%	-	1 1,20%	-	-	-	5 6,02%	6 7,23%	11 13,25%
المجموع	4 4,82%	3 3,62%	10 12,05%	4 4,82%	-	6 7,23%	27 32,53%	4 4,82%	7 8,43%	7 8,43%	2 2,41%	1 1,20%	4 4,82	26 31,32%	4 4,81%	7 8,43%	9 10,84%	-	1 1,20%	9 10,84%	30 36,14%	83 100%

نلاحظ من خلال معطيات الجدول رقم (64) أن النسب المئوية متقاربة فيما يخص إجابة المبحوثين على ما إذا كان الانتماء الى رهط أو قرية واحدة يؤدي الى رفع الانتاج و الحد من نزاعات العمل ، إلا أن أكبر نسبة من المبحوثين أجابت بلا و ذلك بما يقارب 36,13% و أكبر نسبة من ذلك تمثلها فئة المشرقين ·

أما الذين أجابوا بنعم فنسبتهم تصل الى 32,54% و أكثر الفئات الاجتماعية - المهنية تأكيدا على ذلك هي فئة المنفذين بحوالي 24,11%

و أخيرا نجد نسبة 31,30 ممن أجابوا بلا أدري و شاركت في ذلك فئة عمال التنفيذ ب 18,05% و فئة المشرفين ب 8,42% ثم الاطارات ب 4,82% · و بحساب معامل الارتباط نجد ر= 0,33- فالارتباط عكسي ضعيف ·

و ما يمكن استنتاجه من هذا الجدول أن أكبر نسبة من المبحوثين أكدوا على أن الانتماء الى قرية أو رهط واحد لا يؤدي الى رفع الانتاج و الحد من نزاعات العمل و كانت حجتهم أن الانتماء الواحد الى جهة واحدة يساعد على انتشار ظاهرة الاتكالية ، فكل عامل يتكل على عامل آخر خلال العمل كما يصبح أفراد هذه الجهة الواحدة يتعاملون على أساس تقاليد و عادات مجتمعهم المحلي و هذا قد يضر بمصلحة الوحدة و يدفع بالعمال أحيانا الى تناسي و تجاهل القوانين الرسمية الداخلية للوحدة ، كما أن الانتماء الى جهة واحدة بالنسبة لعمال وحدة معينة قد يزيد من حدة النزاعات بين مختلف فئات العمال ، فكل عامل يحاول تحقيق مطالب أعلى من مطالب الآخر و يرغب في أن يكون أحسن منه من ناحية الوضعية الاجتماعية ، و هذا يدفع بالعمال الى السعي وراء تحقيق أهداف اجتماعية مما يجعلهم يتناسون الهدف الأساسي لوجودهم في الوحدة و هو الانتاج ·

إلى حد هنا نكون قد رأينا أن من بين أهداف المبحوثين الأخرى هو تجنب كل ما يضر بمصلحة الوحدة و تجنب التشكيلات الرهطية ذات الانتماء الجهوي ، و لكن بدورنا لا نكتفي بهذا القدر بل سنحاول الكشف عما إذا كان هناك رهط قوي في هذه الوحدة يتزعم الطليعة علما أن الرهوط الجهوية غير موجودة وغير مرغوب فيها ، و الجدول الآتي سيكشف لنا عن ذلك :

الجدول رقم (65) : وجـود رهط يتزعم الطليعة.

الإجابة / الفئة الاج ـ الم	نعم	لا أدري	لا	المجموع
عمال التنفيذ	11 13,25%	17 20,48%	23 27,71%	51 61,44%
عمال الاشراف	08 9,64%	03 3,61%	10 12,04%	21 25,29%
الإطارات	03 3,61%	01 1,20%	07 8,44%	11 13,25%
المجموع	22 26,5%	21 25,29%	40 48,19%	83 100%

حسب تصريحات المبحوثين نسجل أن أكبر عدد منهم نفوا وجود رهط يتزعم الطليعة و معروف لدى كافة العمال في الوحدة، و ذلك بنسبة قدرها 48,19% و أكثر الفئات الاجتماعية ـ المهنية نفيا لذلك هم الإطارات بما يقارب 8,44% علما أن عدد المبحوثين لهذه الفئة هو 11 إطارا و تليها فئة المشرفين بنسبة 12,04% و أخيرا عمال التنفيذ بـ 27,71%.

و بالمقابل نجد أن حوالي 26,5% من المبحوثين أكدوا العكس، أي اعترفوا بوجود رهط يتزعم الطليعة، و أكثر الفئات تأكيدا على ذلك هي فئة المشرفين بنسبة 9,64% علما أن عدد المبحوثين لهذه الفئة هو 21 عاملا، و تليها فئة عمال التنفيذ بـ 13,25% و عدد المبحوثين منهم هو 51 عاملا.

أما الباقي من العينة الذين يتجاهلون وجود رهط يتزعم الطليعة و عبروا عن عدم درايتهم بنسبة 25,29%، و أكثرهم فئة المنفذين بنسبة 20,48%. و بحساب معامل الارتباط نتحصل على ر = -0,43، فالارتباط عكسي ضعيف.

نستخلص أن الذين اعترفوا بوجود رهط قوي يتزعم الطليعة في الوحدة كانوا يقصدون بذلك الرهط النقابي أو رهط مجلس العمال، و عندما حاولنا معرفة ماهية هذا الرهط كانت الاجابة مباشرة حيث صرح معظم المبحوثين أن العمال الموالين للنقابة هم الأكثر استقرارا و حماية و ارتقاءا في الوحدة عن باقي الفئات الأخرى من العمال، لأن الأعضاء النقابيين يدافعون عنهم و يحمونهم، فالمنفعة بين الطرفين متبادلة.

و عموما نسجل ثلاث ملاحظات حول إجابة المبحوثين عن وجود/عدم وجود رهط يتزعم الطليعة و كل فئة اجتماعية- مهنية تنفرد بإجابتها :

أ- بالنسبة للذين أجابوا بنعم أكثرهم عمال الاشراف ، و نلاحظ مرة أخرى أن هذه الفئة أكثر ايمانا بوجود تشكيلات رهطية.

ب- بالنسبة للذين عبروا عن اجابتهم بلا أدري فأكثرهم ينتمون الى فئة عمال التنفيذ كما نسجل من جهة أخرى أن هذه الفئة تتوسط دائما الاجابة كأنها منعزلة تماما عما يجري بالوحدة.

ج- و أخيرا ، بالنسبة للذين أجابوا بعدم وجود تشكيلات رهطية تتزعم الطليعة فنسبة كبيرة منهم تنتمي الى فئة الاطارات ، و قد عودتنا هذه الفئة بنفيها وجود أي شكل من الأشكال التنظيمية غير الرسمية ، علما أنها أقدم العناصر في الوحدة و أكثرهم دراية بواقعها ، لكن اكتفينا بتصريح أحدهم حيث قال : "وجود و عدم وجود رهوط غير مهم بالنسبة لنا ، فالمهم أكثر هو أننا دائما نحقق أهدافنا في الانتاج".

و إذا جمعنا كل المعطيات السابقة و الخاصة بالتشكيلات الرهطية و بعدما عرضنا لدوافع تشكيلها و أهدافها توصلنا الى شيء مهم هو التأكيد على وجود رهوط و سنحاول لإكمال النظرة و التحليل حول هذه الظاهرة معرفة هل سبق لأي رهط أن حقق مطالبه لنرى مدى فعالية هذه الرهوط و قياس درجة تماسكها و مواجهة المشاكل ، و الجدول الآتي يكشف عن ذلك بوضوح :

الجدول رقم (66): هل سبق لأي رهط أن حقق مطالبه.

الاجابة / الفئة الاج - الم	نعم	لا	لا أدري	المجموع
عمال التنفيذ	14 16,87%	25 30,12%	12 14,46%	51 61,45%
فئة المشرفين	08 9,64%	08 9,64%	05 6,02%	21 25,30%
الاطارات	02 2,40%	08 9,64%	01 1,20%	11 13,24%
المجموع	24 28,91%	41 49,4%	18 21,68%	83 100%

أكدت أكبر نسبة من المبحوثين على عدم وجود رهط حقق مطالبه و ذلك بما يقارب 49,4%، و أكثر الفئات الاجتماعية- المهنية تأكيدا على ذلك هي فئة الاطارات بنسبة 9,64% علما أن عددها الاجمالي هو 11 مبحوثا. و تليها فئة عمال التنفيذ بـ 30,12% و أخيرا عمال الاشراف بـ 9,64%.

و ثاني أكبر نسبة تظهر من خلال الجدول يمثلها المبحوثون الذين أكدوا على وجود رهط حقق مطالبه و ذلك بنسبة 28,91%، و أكثر الفئات تأكيدا على ذلك هم فئة المشرفين بـ 9,64% علما أن عددها الاجمالي هو 21 مبحوثا، و تليها فئة المنفذين بـ 16,87% و عدد عينتها 91 عاملا و أخيرا الاطارات بـ 2,40%.

أما الذين فضلوا الاجابة بلا أدري فنسبتهم وصلت الى 21,68%، و أكثر الفئات مشاركة في هذه النسبة هم عمال التنفيذ بنسبة 14,46% و تليها فئة المشرفين بـ 6,02% و أخيرا فئة الاطارات بـ 1,20%، و هي أضعف نسبة. و بحساب معامل الارتباط نجد ر= 0,01-، فالارتباط عكسي ضعيف.

و يمكن أن نستخلص من هذا الجدول أن الذين أجابوا بنعم و أكدوا على وجود رهط حقق مطالبه في الوحدة كانوا يقصدون رهط النقابة و أهم المطالب التي حققوها حسب المبحوثين هو كون أعضاء النقابة فازوا عدة مرات بالانتخابات على التوالي أي أن الأشخاص نفسهم تقريبا استمروا لمدة طويلة في ادارة مجلس العمال و كانوا كلما يفوزون بالانتخابات يدعمون بعض العناصر من العمال للانتقال من سلم الى آخر أو اقتراح أصدقائهم من العمال لكي يصبحوا رؤساء الفرق في العمل و هذا كله من أجل تمتين رهطهم و ضمان فوزهم في المستقبل.

اضافة الى ذلك، نسجل من خلال معطيات الجدول ما يلي :

1- بالنسبة للذين نفوا أو صرحوا بعدم وجود رهط حقق مطالبه نجد فئة الاطارات أكثر تأكيدا على ذلك.

2- بالنسبة للذين اعترفوا بوجود رهط قد سبق له أن حقق مطالبه نجد فئة المشرفين أكثر تأكيدا على ذلك، و هنا ينبغي الاشارة الى أن تحليل وضعية المشرفين أظهر أن هذا الرهط قوي داخل الوحدة لكونه حقق مطالب لم تحققها الفئات الأخرى و هو صعودهم في السلم المهني و ارتفاع أجورهم على غرار الفئات الأخرى التي استقرت في وضعيتها و خاصة فئة الاطارات.

3- بالنسبة للذين صرحوا بأنهم لا يدرون إن حدث و أن حقق رهط ما مطالبه نجد

فئة المنفذين أكثر نسبة في التأكيد على ذلك .

رغم هذه المعطيات المتراوحة بين النفي و التأكيد و تجاهل إمكانية تحقيق رهط ما لمطالبه أحيانا ، تبقى أكبر نسبة يمثلها العمال الذين أكدوا على عدم تحقيق أي رهط لمطلبه و حجتهم في ذلك أن الرهوط في حد ذاتها تشكو من التردد و التخوف من رد الادارة ، فالفعالية و الخبرة تنقصهم و لا يوجد قائد بارز قادر على قيادة مبادراتها و أعمالها .

بهذا القدر نكون قد وصلنا الى آخر نقطة ، أي بعدما عرضنا أهداف مختلف الرهوط و أشكالها و دوافعها ، ينبغي الآن معرفة موقف الادارة من هذه التشكيلات غير الرسمية و فيما إذا حاولت يوما محاربتها عن طريق طرد أفرادها أو تحويل جماعتها على مجلس التأديب باعتبارها تتنافى و مضمون التنظيم الداخلي للوحدة و سنحاول كشف ذلك من خلال الجدول الآتي :

جدول رقم 67 : هل حاولت الادارة محاربة أحد الرهوط .

الاجابة / الفئة الاجتماعية	نعم	لا	المجموع
عمال التنفيذ	06 7,22 %	45 54,22 %	51 61,44 %
عمال الاشراف	—	21 25,31 %	21 25,31 %
الاطارات	—	11 13,25 %	11 13,25 %
المجموع	06 7,22 %	77 92,78 %	83 100 %

هذا الجدول ليس بحاجة الى تعليق أكثر مما هو عليه ، حيث أن نسبة ، من مجموع المبحوثين أكدوا على أن الادارة لم تحاول محاربة أي رهط و بالمقابل نجد أن 7,22% من عمال التنفيذ أكدوا عكس ذلك . و عندما حاولنا معرفة سبب ذلك اتضح أن الادارة قامت بفصل في مسألة نزاع بين مجموعة من العمال حول مسألة العمل بالفرق ليلا أو نهارا و لم تكن له صلة بأي رهط .

المهم هنا هو أن الادارة لم تحاول محاربة أي رهط و هذا ما يبينه الجدول بوضوح ، لكن التحليل لم يتوقف عند اجابتي التأكيد و النفي فحسب ، بل أبرزنا مجموعة من الملاحظات التالية :

1- ان لادارة وحدة انتاج الكبريت طريقتها الخاصة لمحاربة الرهوط فهي قد نجحت

فيها الى حد ما ، إذ لاحظنا سابقا أن تقسيم العمال على فرق العمل ليلا و نهارا كان أساسه عدم ترك مجموعة من العمال تعمل لمدة طويلة مع بعضها البعض بل أفراد كل فرقة يتغيرون باستمرار جزئيا و لا كليا ، و هذا من أجل تكسير كل الاحتكاك و الاتصال الهادفة الى تكوين رهوط قد تشكل خطرا على الادارة .

2- من ناحية العقوبات أو محاربة الرهوط بطريقة إدارية لم يحصل للوحدة أن شهدت مثلها ، فالادارة لا تلجأ لذلك ، لأن هذه الرهوط المعلن عنها لا تمس بالانتاج ، و ما دام الانتاج في ارتفاع مستمر كما اتضح لنا من خلال الجداول ، فالادارة لا يهمها شيئ آخر فهنا ظاهرة الرهوط لها دور ايجابي على العمل و الانتاج .

3- من ناحية السلبيات ، هذه الوحدة لم تعرف إضرابات إلا مرة واحدة خلال سنة 1988 ، و كان أمرا حتميا نظرا للظروف السائدة آنذاك و المرحلة الجديدة التي تمر بها البلاد ، و هذا يعني كذلك أنه لم تعرف الوحدة كبح الانتاج من قبل العمال و لا أية صورة من صور إتلاف أو كسر الآلات ، فهي قديمة و ليست بحاجة الى ذلك . أما الدليل الاحصائي لهذا الجدول فهو معامل الارتباط ر = 0,48 - و هذا يعني ارتباط عكسي ضعيف .

بصفة موجزة نشير الى أن كافة الرهوط الموجودة ليست قائمة على أساس الجهوية بل هي وليدة ظروف داخلية للوحدة و كانت أهدافها واقعية الى حد كبير و وظيفتها المشتركة ساهمت في المحافظة على الانتاج و السهر على تصليح الآلات و استمرار الانتاج ، و كل المؤشرات تدل على ذلك .

لكن في الوقت الراهن ، هناك ظاهرة تشغل البال و تتمثل في الجو السياسي الجديد الذي تعرفه البلاد في ظل التعددية الحزبية ، و نحن نتساءل :- أنه إذا ما كانت الرهوط الحالية في الوحدة غير قائمة على الجهوية و العروشية و إنما هي وليدة ظروف داخلية خاصة بالوحدة ذاتها ، فهل بإمكان الجو السياسي الجديد أن يجعل هذه الرهوط تأخذ طابعا آخر و تشكل على أساس عوامل أخرى كالانتماء السياسي ؟ فلنترك هذا السؤال مطروحا و مفتوحا لأن الاجابة عليه تستدعي القيام ببحث معمق ، و إنما سنحاول قياس مدى اهتمام المبحوثين بالجو السياسي الجديد و الكشف عن إنتماءاتهم للتشكيلات السياسية الموجودة على الساحة الوطنية حاليا ، و هذا من خلال الجدول التالي :

الجدول رقم (68): اختيار العامل للحزب الذي يمثله في الانتخابات الخاصة بالمجالس البلدية و الولائية لأول مرة في عهد التعددية الحزبية و ذلك حسب الفئة الاجتماعية - المهنية.

الحزب / الفئة	ج. إ. للانقاذ	ج. ق. الاش.	ت. ث. و الديمق.	ح. و. للتضامن التنمية	ج. ت. الوطني	محايد	المجموع
ع. التنفيذ	24 28,91%	04 4,82%	03 3,62%	02 2,40%	01 1,20%	17 20,48%	51 51,43%
ع. الاشراف	13 15,67%	01 1,20%	—	—	—	07 8,44%	21 25,31%
الاطارات	02 2,40%	03 3,62%	—	—	—	06 7,22%	11 13,24%
المجموع	39 46,98%	08 9,64%	03 3,62%	02 2,40%	01 1,20%	30 36,14%	83 100%

نلاحظ من خلال معطيات هذا الجدول أن أكبر نسبة يمثلها المبحوثون الذين اختاروا الجبهة الاسلامية للانقاذ لتمثلهم في الانتخابات البلدية و الولائية بنسبة 46,98% و أكثر الفئات اختيارا لهذا الحزب هم عمال الاشراف بنسبة 15,67% من مجموع العينة، و تليها فئة المنفذين بـ 28,91%.

و يظهر كذلك أن ثاني أكبر نسبة يمثلها العمال الذين لم ينحازوا لأي حزب بنسبة 36,14%، و أكثر الفئات الاجتماعية - المهنية مشاركة في ذلك هم الاطارات و بنسبة 7,22% و تليها فئة المنفذين بـ 20,48% ثم فئة المشرفين بـ 8,44%.

أما الذين اختاروا جبهة القوى الاشتراكية فنسبتهم وصلت 9,64% و يليها حزب التجمع من أجل الثقافة و الديمقراطية بنسبة 3,62% و الحزب الوطني للتضامن و التنمية بـ 2,40% و أخيرا حزب جبهة التحرير الوطني ، الحزب الحاكم بأضعف نسبة قدرت بـ 1,20%. أما معامل الارتباط فهو يساوي ر = 0,38 ، فالارتباط طردي ضعيف.

إن الهدف الأساسي من وراء هذا الجدول ، الذي يكشف عن الانتماءات الحزبية لعينة البحث، هو مسايرة الأحداث السائدة على الساحة الوطنية علما أن المرحلة الراهنة تعرف غليانا سياسيا لا مثيل له نظرا للاصلاحات السياسية الجديدة التي

تولدت عنها التعددية الحزبية تحت شعار الديمقراطية.

و كما نعلم أن هذه الاصلاحات سوف تغير مجرى الحياة في المجتمع الجزائري و بالتالي سيكون لها دور كبير في تجديد العلاقات الاجتماعية و تغييرها، خصوصا تلك العلاقات التي تعرف بالعلاقات التدارجية بين الرئيس و المرؤوس أو العكس.

من خلال ذلك يمكننا طرح السؤال التالي : هل الرهوط العمالية، التي تناولتها عدة دراسات جزائرية باعتبارها حينا قائمة على أساس الانتماءات المشتركة و روابط الجهوية و القرابة، و باعتبارها حينا آخر ذات جذور متصلة بالمحيط التقني و الاجتماعي للوحدة أو المؤسسة التي تعمل فيها، سوف تتغير دوافع تشكيلها كأن تصبح رهوطا سياسية حزبية؟ بعبارة أخرى، يمكن التساؤل : هل التعددية الحزبية في بلادنا بدخولها المؤسسات الاقتصادية و الاجتماعية ستصبح منبع تشكيل رهوط ذات البناء الحزبي ؟

إن طرحنا لهذا السؤال راجع الى كون الديمقراطية في بلادنا فتية حيث أن المؤشرات تدل على أن هذه المرحلة صعب اجتيازها و كل شيء ممكن، علما أن في يوم 12 و 13 من شهر مارس 1991 - على سبيل المثال - نادى فيه الاتحاد العام للعمال الجزائريين بإضراب شامل استجاب له معظم العمال في حين عارضته النقابة الاسلامية و طالبت من العمال مواصلة العمل.

يبقى السؤال مطروحا و معلقا رغم وجود مؤشرات تثبت واقعية مضمونه إلا أن هذه الظاهرة تتطلب دراستها علميا من أجل إثراء هذه التساؤلات و توضيح واقع مؤسساتنا الاجتماعية و الاقتصادية، لعلها ستفيد في إدراك الأخطاء و مواجهة المستقبل بعقلانية أكبر.

* <u>خلاصة الفصل :</u>

إن ما يمكن استخلاصه من خلال معطيات هذا الفصل هو كون الرهوط و التشكيلات غير الرسمية الموجودة في الوحدة المدروسة ليست ذات أساس أو بناء جهوي عروشي، كما صغنا ذلك في فرضيتنا، و إنما تابعة من المحيط العام للوحدة و ليس لها ارتباط بالعوامل الخارجية، و سنتعرض لأهم نقاط هذا الفصل :

1- أدرجنا متغيرات أساسية اعتمدنا عليها منذ بداية هذا البحث لكي نتحقق من فاعليتها في خلق تنظيمات غير رسمية، و هي الأقدمية، السن، الفئة الاجتماعية - المهنية. و توصلنا الى أن الأقدمية و الفئة الاجتماعية - المهنية يلعبان دورا

في خلق تنظيمات غير رسمية، لكن بصفة أقوى لدى المشرفين (عمال التحكم)، أ...
السن فظهر هو الآخر بنفس الدور و الفاعلية و بصفة أقوى لدى عمال التنفيذ . ك...
اعتمدنا على التضامن العمالي باعتباره عاملا ذا أثر في خلق علاقات و تنظيمـ...
غير رسمية، إلا أنه في آخر المطاف اتضح لنا العكس تماما، إذ توصلنا الى أن
التضامن العمالي وليد العلاقات غير الرسمية و ليس العكس و بهذا أعطينا للتنظيمات
غير الرسمية جانبا إيجابيا.

٢- أما في الجزء الثاني من هذا الفصل، و بعدما تعرفنا على خصوصيات
المتغيرات التي حاولنا بها قياس نشوء و تشكيل التنظيمات غير الرسمية، فانطلاقا
من ذلك حاولنا دراسة التشكيلات الرهطية بهذه الوحدة، إلا أننا رأينا أنه من
الضروري في البداية عرض مفهوم العلاقات غير الرسمية و التنظيمات غير الرسمية
ثم الانتقال الى الرهوط باعتبارها تشكيلات غير رسمية و هذا لتفادي الخلط بين
المصطلحات الثلاثة المذكورة التي تكون التنظيم غير الرسمي.

و بصفة موجزة، يمكن القول أنه بعدما كشفنا عن وجود علاقات غير رسمية
في الوسط العمالي بالوحدة المدروسة، و بالتحديد لدى المبحوثين، حاولنا
تجسيد ذلك في وجود تنظيمات غير رسمية و هي ذات أساس أوسع من العلاقات غير
الرسمية و بعدما أثبتنا ذلك لدى فئة المشرفين، ثم حاولنا تجسيد وجود هذه
التنظيمات غير الرسمية عن طريق التشكيلات الرهطية.

و قد رأينا أن كل المؤشرات تدل على وجود رهوط عمالية، إلا أننا خضعنا
لباب المنهجية، و قد اتضح ذلك أي بدءا من العلاقات غير الرسمية حتى أن وصلنا الى
الرهوط. و كانت أول خطوة هي معرفة أشكال هذه الرهوط و خرجنا من خلال
إجابات المبحوثين بالأشكال التالية:

أ- رهط نقابي.

ب- رهط إداري.

ج- رهط المشرفين (ع. التحكم).

د- رهط المنفذين.

و- رهط الإطارات.

لم نكتف بتصريحات المبحوثين التي أعطتنا الأشكال الرهطية الخمسة
بل حللنا المعطيات المتحصل عليها في هذا الشأن و اتضح أنه يوجد رهطان

رهط نقابي و رهط عمال الاشراف ، و بطبيعة الحال فالرهوط الأخرى موجودة إلا أنها لم تكتمل ، أما الرهط الاداري فاستغنينا عنه نظرا لطبيعته الأصلية.

أما فيما يخص دوافع نشوء هذه الرهوط فهي :

أ- سوء المحيط التقني .

ب- المحيط الاجتماعي .

و قد بيننا خصائص كل عنصر و أوضحنا مدى ارتباط ظهور و نشوء التشكيلات غير الرسمية بالجانب التقني للوحدة و المتضمن للنظام الداخلي و للتكنولوجيا المستعملة، و بالجانب الاجتماعي و هو غني عن التعريف ، و الذي قد لا يختلف كثيرا من مؤسسة الى أخرى و من وحدة الى أخرى .

أما عن الأهداف التي كانت تسعى اليها هذه الرهوط فقد صنفت حسب واقعها أي الى أهداف مشتركة و أهداف خاصة بكل رهط :

ا- بالنسبة للأهداف المشتركة، فهي : - مواجهة ضغوطات الإدارة .

- تحقيق مطالب اجتماعية.

- تحسين ظروف العمل (الجانب التقني)

ب- أما بالنسبة للأهداف الخاصة فتبين أن كل رهط يحاول تحقيق أهدافه زيادة عن الأهداف المشتركة، مثلا : - هدف الرهط النقابي هو فوز أعضائه بالانتخابات.

- هدف المشرفين هو الحفاظ على مراكزهم و مصالحهم المهددة من طرف المنفذين .

- هدف المنفذين هو تحقيق العدالة مع عمال الاشراف ، إلا أننا لاحظنا ضعف هذا الرهط في موقفه.

كما خصصنا جزءا من هذا الفصل لمعرفة امكانية وجود رهط يتزعم الطليعة إلا أن الأغلبية من المبحوثين أكدت عدم وجود ذلك و بنسبة 84،19% مقابل 16،5% ممن أكدوا على وجود رهط النقابة يتزعم الطليعة. و لاحظنا كذلك أن المبحوثين أجابوا بنسبة 92،78% على أن الادارة لم تحارب أي رهط و هذا يدل على عدم تناقض أهداف هذه الرهوط مع أهداف التنظيم الرسمي المبني أساسا على رفع الانتاج، كما يدل على قوة الادارة التي نجحت عبر سياسة العمل بالفرق في الحد من قوة هذه الرهوط حيث يتغير أفراد كل فرقة باستمرار و في فترة قصيرة لا تسمح بتكوين صلات و علاقات قد تنمي نزعة المقاومة، خاصة أن الوحدة تشكو من عبئ كبير يهدد أصولها الثابتة المنتجة منها و غير المنتجة بالإتلاف .

خاتمة عامة

((النتائج العامة للاستقصاء))

I- النتائج العامة :

سنحاول في ختام هذا المجهود العلمي المتواضع عرض كافة النتائج المتوصل اليها تبعا لعدد المحاور الاساسية التي احتوتها هذه الرسالة وسنقوم بربط الاستنتاجات الجزئية بعضها ببعض حتى نصل الى نتائج او نتيجة عامة بامكانها ان تعبر عن ثمرة ما توصلنا اليه في خاتمة هذه الرسالة :

أ - من حيث المنهج المتبع خلال الدراسة :

ربما يتساءل المتصفح لهذه الرسالة عن سبب ادراج هذا الجزء الخاص بالمنهج في اطار النتائج العامة المتوصل اليها، والاجابة عن ذلك بسيطة جدا، وهو حتى نسهل على القارئ مباشرة بعد قراءة النتائج ان يربطها بالطريقة التي تم الحصول عليها ، هذا من جهة ومن جهة اخرى تعتبر المنهجية عامة والمنهج خاصة الجزء الاكثر اهمية لما تحتوي عليه الرسالة العلمية من توجيهات قيمة ذات بناء علمي دقيق ، لان المنهج في عمقه الوسيلة التي تقود الباحث للوصول الى الهدف او النتيجة ، نقول ان استعمالنا الوصفي التحليلي كان ملائما لطبيعة دراستنا القائمة على وصف ثم تحليل كل السمات الاساسية التي تكون العلاقات الرسمية التدريجية وغير الرسمية والكشف عن طبيعتها والعلاقة القائمة بينهما ، الا انه اضافة الى الوصف والتحليل حاولنا التدقيق فيما توصلنا اليه من معلومات وبيانات عن طريق معطيات احصائية اى محاولة ربط مختلف المتغيرات التي صغناها في فرضياتنا بعضها ببعض عن طريق النسب المئوية ثم حساب معامل الارتباط لهذه النسب كي نتحقق من قوة العلاقة بين مختلف المتغيرات او العكس وهذا حتى يكون لدينا مدلول احصائي يجسد هذه العلاقة .

ب - بالنسبة للبيانات الاجتماعية - المهنية لعينة البحث :

البيانات الاجتماعية - المهنية لعينة بحثنا هي كافة المعلومات الخاصة للاحوال الاجتماعية والمهنية (اقتصادية) المتحصل عليها خلال الاستجواب التي اجريت مع المبحوثين والتي كانت عبارة عن اسئلة مغلقة ، وسنتعرض الى النتائج العامة بالتفصيل وفق كل ما تحمله المتغيرات المصاغة من نتائج ؟

فئات السن = اكبر نسبة في هذا المجال مثلتها فئة العمال المتراوحة السن ما بين 31 الى 40 سنة بنسبة 53، 32 ٪ ونجد بالمقابل سوى 61، 3 ٪ من نسبة العمال

الذين تقل أعمارهم 20 سنة ، أما العمال الشباب فشاركوا بحوالي 48، 20٪ واعمارهم تتراوح ما بين 21و30 سنة، اما عن العمال المتراوح عمرهم بين 41و50 سنة فيمثلون نسبة 50، 25٪ .

وبهذه النسب وأن كانت نتيجتنا جزئية فيما يخص فئات اعمار عمال الوحدة نقول بكل تحفظ ان الشباب يشتكون من التهميش الاقتصادي ويمكن اتخاذ هذا المتغير مسبقا كدليل على أن الوحدة تعتمد على الخبرة اكثر من ان تحاول ادماج الشباب ذوي التكوين .

- أما بالنسبة للحالة المدنية لعينة البحث فاغلب عمال الوحدة متزوجون حيث تصل نسبتهم الى حوالي 31، 78٪ .

- فيما يخص المستوى التعليمي اتضح لنا اغلب العمال يقرأون ويكتبون واكثر نسبة يمثلها ذوي المستوى المتوسط بحوالي 93، 34٪ الى انه يجب الاشارة الى ان 32، 31٪ من مجموع العينة اميون ، وبطبيعة الحال ان هذه الظاهرة خطيرة على المجتمع الجزائري فلا يجب الاستهانة بها ان اردنا فعلا رفع المستوى الاقتصادي والثقافي والاجتماعي للجزائر .

- بالنسبة للتكوين اعتبرناه دليل أو المؤشر الاساسي الذي دل على ان الوحدة لانتاج الكبريت، تعتمد اساسا على خبرة عمالها القدماء وما يزيد هذا التأكيد دقة غياب التكوين لدى معظم العمال حيث سجلنا حوالي 08، 71٪ من المبحوثين لم يتلقوا اي تكوين ، تقابلها نسبة اجمالية للمتكونين بحوالي 9، 28٪ حيث تختلف اماكن تكوينهم من الوحدة الى مركز التكوين وعند الخواص .

- واذا حاولنا ربط التكوين بالتربصات المهنية علما ان هذه الاخيرة مرتبطة بالاولى نجد نفس الظاهرة حيث وجدنا نسبة 95، 78٪ لم يقوموا باي تربص مهني وأن دل هذا على شيء أنما يدل على الاعمال الروتينية حيث نستخلص بدورنا ان غياب التربصات المهنية يكفي للدلالة على عدم وجود تكنولوجيا متطورة بالوحدة بل هناك اكتفاء واعتماد على الات قديمة داهمها العصر ولا تستجيب لمتطلبات السوق وهذا ما يؤثر مباشرة وسلبيا على السير العقلاني للعمل .

- اما اذا حاولنا حصر نسب الاقدمية لمجموعة عينة البحث نخرج بما يلي :

أ - اكبر نسبة يمثلها عمال ذوي القدمية تتراوح ما بين 11 و 15 سنة بنسبة 32، 31٪ وتليها فئة العمال ذوي الاقدمية المتراوحة من 26 سنة فاكثر بنسبة 09، 24٪ .

ب - اما ذوي الاقدمية الاقل من 5 سنوات تصل نسبتهم الى 45، 14٪ فهذه النسب كافية لان تعطي الدليل الاجتماعي من جهة والدليل الاحصائي من جهة اخرى

خاتمـة عـامـة

((النتائج العامـة للاستقصـاء))

I- النتائـج العامـة :

سنحاول في ختام هذا المجهود العلمي المتواضع عرض كافة النتائج المتوصل اليها تبعا لعدد المحاور الاساسية التي احتوتها هذه الرسالة وسنقوم بربط الاستنتاجات الجزئية بعضها ببعض حتى نصل الى نتائج او نتيجة عامـة بامكانها ان تعبر عن ثمرة ما توصلنا اليه في خاتمة هذه الرسالة :

أ - من حيث المنهج المتبع خلال الدراسة :

ربما يتساءل المتصفح لهذه الرسالة عن سبب ادراج هذا الجزء الخاص بالمنهج في اطار النتائج العامة المتوصل اليها، والاجابة عن ذلك بسيطة جدا، وهو حتى نسهل على القارئ مباشرة بعد قراءة النتائج ان يربطها بالطريقة التي تم الحصول عليها ، هذا من جهة ومن جهة اخرى تعتبر المنهجية عامة والمنهج خاصة الجزء الاكثر اهمية لنا تحتوي عليه الرسالة العلمية من توجيهات قيمة ذات بنـاء علمي دقيق ، لان المنهج في عمقه المسيلة التي تقود الباحث للوصول الى الهدف او النتيجة ، نقول ان استعمالنا الوصفي التحليلي كان ملائما لطبيعة دراستنـا القائمة على وصف ثم تحليل كل السمات الاساسية التي تكون العلاقات الرسميـة التدريجية وغير الرسمية والكشف عن طبيعتها والعلاقة القائمة بينهما ، الا انـه اضافة الى الوصف والتحليل حاولنا التدقيق فيما توصلنا اليه من معلومات وبيانات عن طريق معطيات احصائية اي محاولة ربط مختلف المتغيرات التي صغناها فـي فرضياتنا بعضها ببعض عن طريق النسب المئوية ثم حساب معامل الارتباط لهـذه النسب كي نتحقق من قوة العلاقة بين مختلف المتغيرات او العكس وهذا حتى يكون لدينا مدلول احصائي يجسد هذه العلاقة .

ب - بالنسبة للبيانات الاجتماعية - المهنية لعينة البحث :

البيانات الاجتماعية - المهنية لعينة بحثنا هي كافة المعلومات الخاصة بالاحـوال الاجتماعية والمهنية (اقتصادية) المتحصل عليها خلال الإستجواب التي اجريـت مع المبحوثين والتي كانت عبارة عن اسئلة مغلقة ، وسنتعرض الى النتائج العامـة بالتفصيل وفق كل ما تحمله المتغيرات المصاغة من نتائج :

فئات السن = اكبر نسبة في هذا المجال مثلتها فئة العمال المتراوحة السن ما بيـن 31 الى 40 سنة بنسبة 53، 32 % ونجد بالمقابل سوى 61، 3 % من نسبة العمـال

يقيمون بالفنادق او عند الاهل ، الا ان ازمة السكن وضيق مجاله ان توفر وهي ميزة او خاصية اشار لها كافة المبحوثين .

جـ ـ بالنسبة للتوزيع التقني للمبحوثين داخل الوحدة :

الوحدة تشتغل بفرقتين : الاولى تعمل نهارا والثانية ليلا ، فالفرقة العاملة نهارا وصلت نسبة المبحوثين المعتمد عليهم خلال البحث الى 58، 50 ٪ وتجمع عمال الانتاج وجزء من عمال الصيانة ، اما الفرقة العاملة ليلا فشارك المبحوثون فيها بنسبة 37، 49 ٪ ، الا ان هذا التوزيع ليلا ونهارا لم نتمكن من التركيز عليه لكون الادارة هذا الاستمرار في العمل ليلا بل اصبح كافة العمال يعملون نهارا لكن بفرقتين وبطبيعة الحال هذا التعديل اجبرنا بدورنا على خطة بحثنا التي كانت تهدف ولو قليلا لاقامة مقارنة بين المبحوثين العاملين ليلا والمبحوثين العاملين نهارا .

اما عن توزيع هذه العينة الاجمالية حسب ورشات عملها فهي مقسمة حسب الورشات الاتية :

ورشة الالات المستمرة، ورشة تقطيع الخشب ، ورشة الكهرباء ، ورشة الميكانيك، ورشة صنع قطع الغيار واخيرا ورشة التلحيم .

ونشير هنا الى ان ورشة الالات المستمرة هي التي احتوت على اكبر عدد من العمال ويمثلون حوالي 24، 60 ٪ من مجموع عينة بحثنا لكونهم يساهمون مباشرة في عملية الانتاج .

III/ البيانات العامة

بعد عرض النتائج المحورية الخاصة بكل محور ذات الارتباط المباشر بالدراسة الميد الميدانية التي قمنا بها سنحاول وبالتفصيل عرض النتائج العامة المتوصل اليها من خلال البيانات العامة المتحصل عليها والتي تجمع بين الفصول التي تناولت دراسة هذه الظاهرة ميدانيا ابتداء من الفصل الثامن الى غاية الفصل الحادي عشر من الباب الثاني لهذه الرسالة .

لكن في بادئ ذي بدء يجب الاشارة الى أن موضوع بحثنا الذي تناول العلاقات الرسمية التدريجية وأثرها في ظهور العلاقات غير الرسمية مرتبطا ارتباطا وثيقا بمفهوم التنظيم عامة ولهذا الغرض تبقى العلاقات الرسمية وليدة التنظيم الرسمي وظهور العلاقات غير الرسمية بدورها مرتبطة بالتنظيم الرسمي كذلك وفي الفصول التابعة للباب الثاني من هذه الرسالة استعملنا مفهوم التنظيم الرسمي كمتغير أساسي في التعبير والتحليل للتدقيق في مفهوم العلاقات الرسمية وغير الرسمية . وكل اشارة لمصطلح التنظيم الرسمي لاية مؤسسة أووحدة اقتصادية أو اجتماعية يقصد به الهيكل الاداري وقد تناولنا هذا الجانب أي الاداري وصغنا مؤشرات ومتغيرات محاولين بذالك تفسير وتحليل دور هذا الجهاز في تنظيم العلاقات بين العمال من جهة والحفاظ على استمرارية الانتاج من جهة أخرى وبصفة عامة كانت النتائج كالاتي :

في أول هذه المحاولة صغنا عدة مؤشرات ومتغيرات بالترتيب من أجل الكشف عن طبيعة التنظيم الرسمي السائد بالوحدة وكيفية تنظيمه للعلاقات الرسمية وقياس مدى تأثير هذه المتغيرات في نشوء علاقات غير رسمية وكانت البداية مرتكزة على متغير الاجر والمرتبات وعلاقتها بالتكوين والاقدمية والفئة الاجتماعية المهنية وأول نتيجة جزئية حول هذا البحث الخاص بالاجر تكمن في عدم التطابق بين الدرجة أوالسلم الذي يحتله العامل وطبيعة عمله وأجرته حيث سجلنا في هذه النقطة التداخل الموجود في المهام والادوار بين عمال ينتمون الى ورشة واحدة حيث يؤدون نفس العمل الروتيني وليهم نفس الاقدمية لكنهم يختلفون في السلم وأما عن العلاقة الثلاثية المتغير أي الاجر وعلاقته بالتكوين والاقدمية نجد أن الاتجاه العام لهذه العلاقة متمركزة فقط لدى فئة الاطارات التي يصل أجرهم 4000 دج وأكثر مع ذوي أقدمية مقدرة ب 26 سنة فما فوق وبالرجوع الى فئة المنفذين والتحكم فالامور عكس ذالك أي لا علاقة للأجر بالتكوين والاقدمية أنظر الجدول رقم 27 ص 199 .

أما عن علاقة الاجر بالفئة الاجتماعية المهنية فنجد نوع من الترابط أي كلما صعدنا في الفئة الاجتماعية المهنية كلما كان الاجر مرتفع والعكس صحيح لكن نشير هنا أنه لا توجد أسس ومقاييس معينة بنيت عليها الفئة الاجتماعية المهنية أي أن العامل العامل يجد نفسه في فئة عمال التنفيذ رغم كونه مختص فهو يحتفظ بخاصة عامل مختص لكنه في سلم فئة التنفيذ ؟؟

أما عن عملية التنقيط فلقد سجلنا نقطتان تعطى للعامل فالاولى تعطى من طرف رئيس الورشة والثانية من طرف رئيس المصلحة الأ أننا في هذا المحور قد تأكد من طرف عدم وجود علاقات جماعية ومهما كان التنقيط الفردي مختلف من عامل لاخر الا أنه حينما تحقق الوحدة هدفها المبرمج من نسبة الانتاج فالعلاوات كلها متساوية ولا تأخذ بطاقة التنقيط الفردية بعين الاعتبار؟

وفيما يخص الارتقاء الداخلي للعمال يكاد يكون منعدما وأصبحت الادارة العامة هي التي تتولى هذه العملية بعدما كانت هذه المهمة مسندة لرئيس الورشة الاكثر احتكاكا بالعمال .

اذا انطلاقا من الاجرة وعلاقتها بالتكوين والاقدمية مرورا بعملية التنقيط والارتقاء الداخلي للعمال نلاحظ من خلال ما تقدم انه لا توجد مقاييس دقيقة ومحددة تضبط وفقها الاجرة والتنقيط والارتقاء الا انه توصلنا الى ان الاجرة مرتبطة بالفئة الاجتماعية ـ المهنية وهذا جعل الفئات العمالية المختلفة تتكتل وترتبط بعضها ببعض على هذا الاساس .

واذا انتقلنا الى مجلس عمال وحدة الكبريت فلا مجال للتفنن في طرح هذه القضية او الظاهرة لكونها مشاعة ومعروفة من حيث الدور الهامشي لهذا الجهاز وسيطرة الادارة على اعضائه في توجيههم حسب ما يخدم مصالح المسؤولين ورغم النسبة المرتفعة التي وصلت الى 61،43٪ من مجموع المبحوثين الذين صرحوا بديمقراطية الانتخابات للممثليهم الا ان هؤلاء الممثلين اعترفوا بعدم استقلاليتهم ويشكون من التبعية هذا من جهة ومن جهة اخرى رغم اعتراف حوالي 60،75٪ من المبحوثين على ان علاقتهم بالمنتخبين في مجلس العمال حسنة الا انه اعترفوا واكدوا على الدور الهامشي لهذا الجهاز ومن تكتل اعضائه في خدمة مصالحهم كما سجلنا دورتين هذا المجلس طغى عليها الطابع النقابي وادى ذلك الى الاختلاف التام في تفسير النصوص الخاصة بكل جهاز .

وخلال تحليلنا لوضعية التنظيم الرسمي للعلاقات الاجتماعية في اطارها العملي اى من خلال تطبيق المراسيم والقوانين التي بدورها تخلق علاقات بين العمال لكونها وسيلة ربط واتصال بين العمال والادارة وبين العمال بعضهم ببعض،

حاولنا معرفة الاتصالات القائمة بين المسؤولين والعمال اي الهابطة ووضعية الاتصالات الصاعدة اي من العمال نحو المسؤولين فكانت النتيجة بالنسبة للاولى اي علاقة المسؤولين بالعمال تتميز باعتراف الجزء الكبير للعمال المبحوثين بانعدام اي اتصال وذلك بنسبة 44،5 ٪ وان دل هذا على شيء انما يدل عن عدم وجود تنسيق بين القمة والقاعدة من حيث برمجة الاعمال (التوجيهات العملية التقنية ، اما عن اتصال العمال بالمسؤولين اي الاتصالات الصاعدة اعترف المبحوثون لسهولة الاتصال بمسؤوليهم داخل الورشات بمعدل 51، 79 ٪ وهذا راجع لمجال العمل الذي يجمعهما لكن رغم سهولة هذه الاتصالات فهي كثيرة ومتكررة نظرا للمشاكل التقنية التي يعاني منها العمال كنقص قطع الغيار وقدم الالات لكن هذه الاتصالات لا تتعدى مجال الورشة حيث ان رؤساء الورشات والمصالح يجدون صعوبات في حل هذه المشاكل اداريا .

بهذا نستنتج ان نقص للتوجيهات وعدم اعتناء الادارة بما يجري في الورشات ادى الى انقطاع في الاتصالات بين الادارة والورشة وغياب المنسق بينهما ، كما نرجع سبب ارتفاع نسبة الاتصالات للعمال بالمسؤولين الى المشاكل التقنية التي تشكو منها الوحدة والتي تمارس ضغوطا على العمال مما يجعلهم يستنجدون برؤساء الورشات ، ضف الى ذلك برمجة الاعمال مما يجعل العمال غير قادرين على ضبط عملية الانتاج وهم دائما في اتصلات بمسؤوليهم لكن كافة هذه المحاولة تستقر عند الورشة ولا تتعداها وحتى ان وصلت الى مستوى الادارة لن تجد حلا .

ورغم هذه العراقيل التقنية نجد ان كلا من فئة التنفيذ والتحكم يعترفون بقدرة مسؤوليهم اي رؤساء الورشات والمصالح في تجاوز هذه الصعاب وعلى كفائتهم المهنية ووصلت نسبة هذا الاعتراف الى 53،01 ٪ من مجموع المبحوثين والذين اكدوا لنا كذلك على التداخل في المهام الموجود بين المنفذين والمتحكمين وعبروا لنا عن عدم وجود تنسيق الادارة والورشة هذا من جهة ومن جهة اخرى تحصلنا على نسبة 60،26 ٪ من مجموع عينة البحث اكدت عن عدم اتحاد وتناسق بين مختلف الفئات المهنية الاجتماعية واكثر الفئات اعترافا بذلك هم عمال التنفيذ بنسبة 40،96 ٪ ، لكن رغم كافة هذه المشاكل والعراقيل التي يعاني منها العمال يبقى الانتاج محافظا على سيرورته بادنى الوسائل .

وعن طريق هذه المؤشرات التي تضمنتها الفصول السابقة المرتبطة بالتنظيم الرسمي وكيفية تنظيمه للعلاقات الاجتماعية داخل الوحدة لاحظنا مجمل الهفوات او الفراغ الذي تضمنه التطبيق الرسمي للوائح والقوانين الداخلية الخاصة بسير الاعمال وبرمجتها داخل الوحدة مما يدفع بنا مباشرة للتساؤل عن وجود تنظيمات غير رسمية

جاءت لتسد هذا الفراغ ، فغياب برمجة الاعمال وعدم تحديد الادوار والمهام والتداخل الموجود بينهما ادى الى خضوع العمال من جهة وسيرورة العمل من جهة اخرى الى قانون الورشة ويقصد بذلك التلقائية في العمل حيث تصبح الظروف التقنية للورشة هي التي تتحكم في توجيه العمال وفي تحديد ادوارهم وتدخل هذه العوامل في تكوين العلاقات والتنظيمات غير رسمية .

واضافة الى ما تقدم حول وضعية التنظيم والعلاقات الاجتماعية السائدة للوحدة حاولنا معرفة او الوصول الى الكشف عن وجود ابعاد اجتماعية ذات اساس غير رسمي او العكس تماما اى عدم وجود هذا وقد ادرجنا في هذا السياق متغير النزاع نظرا لامكانية قياسه وملاحظته ، وقد اعترف الاغلبية من المبحوثين بوجود نزاعات وذلك بنسبة 59، 50 ٪ لكن في نفس الاونة تحصلنا على نسبة 49،39 ٪ من باقي المبحوثين صرحوا لنا بعدم وجود نزاعات لكن الخطأ هنا راجع في الفهم لمعنى النزاع حيث كانوا يظنون ان معنى النزاع هي الملاكمة ، لكن بعد الاستمارات في المقابلات تأكد لنا وجود نزاعات مستمرة بين العمال لكنها خفية وعندما حاولنا معرفة رأى مختلف الفئات الاجتماعية المهنية حول من تختار لحل النزاعات فاكبر نسبة من اجابات المبحوثين كانت احد العمال وذلك بـ 63،85 ٪ واكبر نسبة جزئية في ذلك مثلها العمال ذوو الاقدمية المتراوحة ما بين 11 و 15 سنة بنسبة 89، 22 ٪ اما بالنسبة للذين اختاروا الادارة كطرف لحل النزاعات فكانت نسبتهم ضعيفة اى 25، 13 ٪ فقط ونلاحظ هنا ان المبحوثين من العمال يرفضون الادارة كطرف رسمي لحل النزاعات ويلجأون الى طرق غير رسمية كاختيار احد العمال لحل النزاعات التي قد تظهر بين الطرفين وحتى على سبيل المثال ان تدخل رئيس الورشة في وقوع نزاع بين طرفين باعتباره المسؤول الاول في الورشة على العمال فهو يحاول الصلح بين المتنازعين واكد لنا ذلك حوالي 44، 79 ٪ من مجموع المبحوثين ولم نسجل سوى نسبة 83، 10 ٪ ممن صرحوا ان رئيس الورشة حين تدخله يرفع القضية الى الادارة لكن يتم ذلك ان تطلبت القضية حقا الفصل فيها او ان كانت كثيرة التكرار ومن خلال هذه المعطيات نلاحظ ان الاقدمية في العمل والاشتراك في مجال واحد في العمل يؤدى حتما الى خلق علاقات غير رسمية وهذا بدوره يؤدي الى خلق ونشوب تنظيمات غير رسمية الى ان تمتد لتشكل رهطا او رهوطا عمالية ، وما هذه التشكيلات غير الرسمية الا تجسيدا وتاكيدا لنوع العلاقات غير الرسمية الموجودة في الوحدة والنابعة اساسا من المحيط العام للوحدة الا انه نشير هنا ان هذه التنظيمات غير الرسمية هي ذات اساس اوسع من العلاقات غير الرسمية وقد توصلنا في الفصل الاخير (11) من هذه الرسالة الى التاكيد على وجود رهوط عمالية رغم انها خفية ولا ترى بالعين

المجردة بل تتطلب البحث والتحليل والربط بين مختلف المعطيات والنتائج الجزئية المتحصل عليها وحسن استعمال المتغيرات والمؤشرات من طرف الباحث .
اما عن طبيعة هذه الرهوط المتكون داخل وحدة الكبريت يمكن اعتبارها مخليـة ووليدة ظروف الوحدة الاجتماعية المهنية من جهة والتقنية من جهة اخرى حيث تـم التاكد من وجود رهوط فاعلة منها الرهط النقابي والرهط الانفالزى ووجود ثلاثـة رهوط اخري مرتبطة مباشرة بالفئات الاجتماعية المهنية الثلاثة وهي على النحو التالي : رهط عمال التحكم ، والتنفيذ والاطارات .
وكما نعلم فالرهوط مختلفة ومتفاوتة الفعالية وهذا يظهر من خلال عدد افراد الرهط او من خلال الوزن السياسي او الاجتماعي للرهط داخل اية منشأة الاقتصاديـة واجتماعية لهذا الغرض وكما جاء في الفصل الاخير من هذه الرسالة عمقنا التحليل بصياغة متغيرات ومؤشرات اخرى مكنتنا من التوصل الى الكشف عن رهطاين اساسيين في الوحدة وهما الرهط النقابي ورهط عمال التحكم وبالرجوع الى دوافع لشـيوء هذه الرهوط عامة يمكن ارجاعها الى سوء المحيط التقني والاجتماعي للوحدة من جهة والى انعدام تسيير عقلاني للعمل كالبرمجة والتسيير ، والتخطيط من جهة ثانية ،
ونشير هنا انه رغم اختلاف اهداف الرهوط وهذا بطبيعة الحال يرجع الى مطالـب كل رهط والى مشاكله الخاصة الى انه توجد اهداف تجمع بين كافة هذة التشكيـلات كمواجهة ضغوط الادارة وتحسين ظروف العمل التقنية ويمكن في هذه النقطة بالذات ان نستثني الرهط النقابي نظرا لمعاملته الادارية البحتة ونظرا لخضوعه لمراسيم وقوانين ادارية .
وبصفة عامة يمكن حصر اسباب ظهور تنظيمات غير رسمية او رهوط عمالية الى اربعـة متغيرات اساسية منبثقة من الوسط العمالي الذى تتفاعل فيه مختلف الفئات الاجتماعية المهنية وهذه المتغيرات يمكن عرضها كالاتي :

1 ــ القرب المكاني ويقصد به محيط العمل المشترك او المجال الذى يجمع كافة العمال
2 ــ الاقدمية في منصب العمل من جهة والاقدمية داخل الوحدة بالنسبة للعمال الذين تداولوا مناصب مختلفة من جهة اخرى .
3 ــ البعد الموجود بين الادارة والورشة وهذا ناتج اساسا عن عدم وجود تنسيق بينهما
4 ــ المشاكل المشتركة ، وهذه النقطة تجمع بين المشاكل الاجتماعية والتقنية التـي يعيشها ويعاني منها عمال هذه الوحدة .

وبالرغم من هذه الحواجز المتعلقة بالتسيير تارة وبالاحوال الاجتماعية للعمال تارة اخرى الا انه يوجد وعي عمالي متجه اساسا نحو الحفاظ على استمرارية الانتاجية وتحقيـق الاهداف المسطرة وحتى ان كانت هناك تنظيمات غير رسمية مجسدة على شكل رهوط عمالية

الا انها لا تتعارض مع مطالب المجتمع المتمثلة في تزويد السوق بمادة الكبريت .
ونشير في ختام جهدنا العلمي هذا اننا كلما اقتربنا من صلب الموضوع خـــلال البحث الا وظهرت لنا مؤشرات اخرى تدل على ان المحيط الاجتماعي للعمال داخل الوحدة واسع وشاسع جدا يتضمن اسرارا بحاجة الى اكتشافها لهذا وجدنا انفسنا ممن ينطبق عليهم قول الشاعر : قل للذى يدعي في الفلسفة علما حفظت شيئـــا وغابت عنك اشياء .

الملاحق

الملحق 1

البيبليوغرافية

المراجع بالعربية :

1 ـ السيد الحسيني : المدينة دراسة في علم الاجتماع الحضري دار المعارف القاهرة 1981.

2 ـ غونتر روزة : ت/ مفدى حلمي و د كمال زبيدة : نظرية المجتمع الصناعي السلاح الفكري الجديد للامبريالية دمشق 1974.

3 ـ حسن الساعاتي : علم الاجتماع الصناعي دار النهضة العربية بيروت 1980.

4 ـ العاطي السيد : علم الاجتماع الصناعي دار المعرفة الجامعية الاسكندرية 1985.

5 ـ د. صمويل عبود : إقتصاد المؤسسة : ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 1982.

6 ـ د. عبد الرحمان محمد عيسوي : علم النفس والانتاج مؤسسة شباب الجامعة القاهرة (بدون سنة).

7 ـ أحمد زكي بدوي : دراسات تطبيقية في تشريع العمل والتأمينات الاجتماعية دار الفكر العربي القاهرة 1965.

8 ـ د. زكي بدوي : علاقات العمل في مختلف الصناعات دار الفكر العربي 1961.

9 ـ محمد فؤاد الحجاري : البناء الاجتماعي مكتبة وهبة القاهرة 1979 ط1.

10 ـ د. عاطف غيث : دراسات في علم الاجتماع التطبيقي دار النهضة العربية بيروت 1985.

11 ـ زكي بدوي : علاقات العمل في الدول العربية دار النهضة العربية بيروت 1985.

12 ـ د. حنفي محمود سليمان : الادارة منهج تحليلي ذاتي، دار الجامعات المصرية (ب/ سنة) .

13 ـ حسان جيلاني : التنظيم الغير رسمي في المؤسسات الصناعية، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 1988 .

14 ـ عبد الباسط محمد حسن : علم الاجتماع الصناعي، مكتبة الانجلومصرية 1972 .

15 ـ د. محمد عودة : أسس علم الاجتماع، دار النهضة العربية للطباعة والنشر بيروت (ب/ سنة) .

16 ـ جورج غورفيتش : ت/ خليل أحمد خليل : الأطر الاجتماعية للمعرفة، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 1981 .

17 ـ د. محمد علي محمد : علم الاجتماع التنظيم، دار الكتب الجامعية الاسكندرية 1972 جزء 1 .

18 ـ د. علي السليمي : تطور الفكر التنظيمي وكالة المطبوعات الكويتية 1975 .

19 ـ محمد يسري منصور، وأحمد رشيد : التنظيم الإداري وتحليل النظم دار النهضة العربية القاهرة 1984 ط 3 .

20 ـ علي الصيداني : بيروقراطية الادارة الجزائرية، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع الجزائر 1981 .

21 ـ د. محمد علي محمد : مجتمع المصنع، الهيئة المصرية للكتاب القاهرة 1972 .

22 ـ عبد الباسط محمد حسني : علم الاجتماع الصناعي، مكتبة غريب القاهرة 1978 .

23 ـ أ . براون : ت/ السيد محمد خيري وآخرون : علم النفس الاجتماعي في الصناعة، دار المعارف القلم القاهرة 1969 .

24 ـ عبد المجيد عبد الرحيم : علم الاجتماع الصناعي، مكتبة الانجلو مصرية القاهرة 1975 .

25 ـ محمد علي محمد : العلاقات الانسانية في الادارة مكتبة القاهرة الحديثة القاهرة 1969 .

26 ـ محمد الحناوي : السلوك التنظيمي ، دار الجامعات المصرية الاسكندرية 1974 .

27 ـ أحمد عزت : علم النفس الصناعي، الدار القومية للط للطباعة والنشر الاسكندرية 1965 .

28 ـ صالح الشبكشي : العلاقات الانسانية في الادارة، مكتبة القاهرة 1969 .

29 ـ د.السيد الحسيني : النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم، دار المعارف بمصر 1975 . ط2 .

30 ـ علي عبد الرزاق خلبي : دراسات في علم الاجتماع الصناعي، دار المعرفة الجامعية الاسكندرية 1980 .

31 ـ عادل حسن : الافراد في الصناعة، دار الجامعات المصرية الاسكندرية 1971 .

32 ـ لويس كامل مليكة : سيكولوجية الجماعة والقيادة ، مكتبة النهضة المصرية ، القاهرة 1970 .

33 ـ محمد عبد المولي : علم الاجتماع في ميدان العلم الصناعي، الدار العربية للكتاب 1984 .

34 ـ أوسكار لانكة : الاقتصاد السياسي / د/ محمد سليمان حسن ، دار الطليعة للطباعة والنشر بيروت 1982 ط4 .

35 ـ عبد المنعم نور : العلاقات الانسانية، دار المعرفة ، القاهرة 1978 .

36 - محمد علي محمد : البيروقراطية الحديثة ، دار الكتب الجامعية الاسكندارية 1975 .

37 - عبد الرحمان بدوي : مناهج البحث العلمي، وكالة المطبوعات الكويتية الكويت 1977 ط3 .

38 - د. حسن الساعاتي : تصميم البحوث الاجتماعية "نسق منهجي" ، دار النهضة العربية للطباعة و النشر بيروت 1982 .

39 - أحمد عبادة سرحان و صلاح الدين طلبة : مقدمة الاحصاء الاجتماعي، دار الكتب الجامعية الاسكندرية (بدون سنة) .

40 - د. محمد علي محمد : مقدمة في البحث الاجتماعي، دار النهضة العربية للطباعة بيروت 1983 .

41 - فؤاد أبو إسماعيل : العلوم السلوكية (ب/ دار النشر) القاهرة 1978

الرسائل الجامعية :

١ - سيف الاسلام شوية : التنظيم الغير رسمي في المنشأة للصناعة الجزائرية عوامل ووظائفه .

(دكتوراة درجة ثالثة الجزائر 1986) .

٢ - مناجليه الهذيه: التجربة النقابية في الجزائر (التسيير الإشتراكي للمؤسسات) الممارسات التاريخية والإجتماعية لأربعة مجالس عمالية في مركب الحجار من 1974 إلى 1986 .

- رسالة ماجستير الجزائر 1988 -

القواميس والمعاجم بالعربية :

1- د. عاطف غيث : قاموس علم الاجتماع، الهيئة المصرية العامة للكتاب 1979.

2- كمال محمد علي : معجم مصطلحات التنظيم والادارة، دار النهضة العربية 1984.

3- إبراهيم مدكور وآخرين: معجم العلوم الاجتماعية، الهيئة المصرية العامة للكتاب 1975.

4- أحمد زكي بدوي : معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان بيروت 1982.

الوثائق والمجلات :

1 ـ جبهة التحرير الوطني / الاتحاد العام للعمال الجزائريين / القانون الاساسي العام للعمال / .

2 ـ جبهة التحرير الوطني / اللجنة الوطنية للتسيير الاشتراكي للمؤسسات الميثاق و النصوص التطبيقية / الجزائر / الطباعة الشعبية للجيش / ديسمبر 1975 .

3 ـ جبهة التحرير الوطني: التسيير الإشتراكي للمؤسسات (الميثاق والنصوص التطبيقية) ـ الجزائر 1975 ـ

4 ـ محمد بو مخلوف : التغيب أسبابه ونتائجه ، على ضوء بعض النتائج الميدانية . مجلة علم الإجتماع رقم 2 : ديوان المطبوعات الجامعية 1986 ص 39 .

OUVRAGES - المراجع -

1. MICHEL LIU : - Approche Socio-Technique de l'Organistion ed : d'Organisation PARIS 1983

2. J.REGNIER : - L'amélioration des conditions de travail dans l'Entreprise ed : Masson . PARIS. NEW-YORK 1 980

3. LE GRES & PARMATIU : - Pratique des Relations humaine dans l'Entreprise . ed : d'Organisation PARIS 1 981

4. PIERRE KEND & ZDNEK STRIMISKA : - Egalité et inégalité en Europe de l'Est . ed : F.N.S.P PARIS 1984

5. JAUBERT-KRIER : - Gastion de l'entreprise et Organisation P . U . I . 1969

6. J. PERDRAGLIO : - Système d'Organisation et management moderne . DUNAD 1970

7. M. CREMER ET B. MONTEIL : - Principale de marriagement . P.U de QUEBEC 1971

8. RABAH NOURREDDINE SAADI : - La gestion sociale des Entreprises en ALGERIE OPU 1995

9. B. MOTTEZ : - La Sociologie Industrielle PUF PARIS 1995

10 . DAVID SILVERMAN : - La Théorie des Organisations Dunad A. PARIS - BRUXELLE (sans date)

THESES - أطروحات -

1) - EL KENZ (A) : - Monographie d'1 Expérience Industrielle . Le cas de la S.N.S. these de Doctorat d'état . PARIS, 1983 .

2) - MADI . (M) : - La G.S.E. en Algerie de 1971 à 1981, organisation de l'éta t dans l'entreprise et résistan ce ouvrières (Theses 3ème cycle PARIS 1982) .

3) - CHIKHI . (S) : - " Institution Syndicales et Formation Sociale " D. E. S. des sciences Politiques .

ALGER 1977

DICTIONNAIRES : - القواميس -

1) DICTIONNAIRE ENCYCLOPEDIQUE LAROUSSE : (G . D . E . L)

TOME 9

Librairie LAROUSSE

(1985)

2) EMILIO - WILLEMS : Dictionnaire de Sociologie

ADAPT. FRANCAISE PAR : A. GUVILLIER P.I.I

PARIS 1956

REVUES & DOCUMENTS - الوثائق -

* M. P. A. T : - La production industrielle 67 - 82

IN STATISTIQUES ONS, A L G E R

Juillet / Septembre 1984

* CHIKHI - (S) : - La classe ouvrière Aujourd'hui en Algérie

" in Revue les temps Modernes N° 432-433

PARIS CN.R.S. Juillet / Aout 1982

ENGLISH BOOKS : - مراجع باللغة الانجليزية : -

1 - YOUNG MACK . R : - " SYSTEMATIC SOCIOLOGY "
affilated, east west Press . L.T.D. 1972. .

2 - LAND BORG : - FONDATION OF SOCIOLOGY
The mac millam camp : 1956 .

3 - WHYTE . W.F : - Human relations reconsidération , IN, Industrial man .
ed; by warner L.W.& brothers .
New York (Sans date)

الملحق 2

إستمارة البحث

1. السن

أقل من 20 سنة ☐

من 21 إلى 30 سنة ☐ من 31 إلى 40 سنة ☐

من 41 إلى 50 سنة ☐ من 51 سنة فمافوق ☐

2. الحالة المدنية

أعزب ☐ متزوج ☐

مطلق ☐ أرمل ☐

3. مكان الإزدياد .... الولاية ....

4. مكان الإقامة حاليا .... الولاية ....

5. المستوى التعليمي

أمي ☐ إبتدائي ☐

متوسط ☐ ثانوي ☐

عالي ☐

- يقرأ ويكتب بالعربية ☐
- يقرأ ويكتب بالفرنسية ☐

6- الأقدمية

أقل من 5 سنوات ☐

من 6 إلى 10 سنوات ☐ من 11 إلى 15 سنة ☐

من 16 إلى 20 سنة ☐ من 21 إلى 25 سنة ☐

من 26 سنة فما فوق ☐

7- معدل الدخل الشهري

- من 2200 دج إلى 2700 دج ☐
- من 2800 دج إلى 3300 دج ☐
- من 3400 دج إلى 3900 دج ☐
- 4000 دج وأكثر ☐

8- الفئة الإجتماعية-المهنية

عامل يدوي ☐ عامل مختص ☐

عامل فني ☐ إطار ☐

9- ما إسم عملك الحالي في هذه الوحدة ؟

....

....

10 - قبل حصولك على العمل الحالي أين كنت تعمل من قبل ؟

- لم أعمل أبدا ☐
- في الفلاحة ☐
- في البناء ☐
- في الصناعة ☐
- أخرى ☐

11 - هل تلقيت تكوينا ؟

نعم ☐ لا ☐

في حالة الإجابة بنعم أين تم ذلك ؟

في مركز التكوين ☐ في المؤسسة نفسها ☐

عند الخواص ☐

12 - هل قمت بتربصات مهنية ؟

نعم ☐ لا ☐

في حالة الإجابة بنعم يجب تحديد :

- أين تم ذلك ....
- السنة ....
- مدة التربص ....

أسئلة خاصة بمجلس العمال

13 - هل حضرت خلال إنتخاب أعضاء مجلس العمال ؟

نعم ☐ لا ☐

إذا كان نعم فكيف تم ذلك :

بكل حرية وديموقراطية ☐
وقع نزاع بين الرهوط ☐
فرضت الإدارة أعضاء معينين ☐
أخرى ☐

إشرح لنا ذلك ؟

14 - أخي العامل هل كان لك أصدقاء من العمال تم انتخبوا في مجلس العمال ؟

نعم ☐ لا ☐

إذا كان نعم فكيف تم ذلك ؟

بكل حرية وديموقراطية ☐
وقع نزاع بين الرهوط ☐
فرضت الإدارة أعضاء معينين ☐
أخرى ☐

إشرح لنا ذلك ؟

15 - أخي العامل: هل كان لك أصدقاء من العمال تم انتخبوا في مجلس العمال ؟

نعم ☐ لا ☐

إذا كان نعم هل معاملتهم لك أصبحت :

- كما كانت سابقاً ☐
- تحسنت ☐
- إنفصلت ☐

إشرح لنا ذلك ؟

16- هل ترى أن إجتمع عمال الوحدة بمجلس العمال لمعالجة موضوع ما ؟

نعم ☐ لا ☐

إذا كان نعم فمن طالب بالإجتماع :

العمال ☐
مجلس العمال ☐
الإدارة ☐

17- كم مرة تجتمعوا في السنة ؟

مرة واحدة ☐ مرتين ☐
عدة مرات ☐ حسب الأوضاع ☐

18- أخي العامل: في رأيك مجلس العمال يمثل كافة العمال ويطرح مشاكلهم على الإدارة بدون قيود ؟

نعم ☐ لا ☐

في حالة الإجابة على نعم أو لا إشرح لنا ذلك ؟ . . . .

. . . .

. . . .

19- <u>أخي العامل</u>، إذا قامت الإدارة بإصدار قوانين أو إعلانات، هل يقوم مجلس العمال بإيصاله للعمال مع شرح المحتوى ؟

نعم □ لا أدري □ لا □

أسئلة خاصة بعلاقات وإتصالات العمال بعضهم البعض

20- أخي العامل: إذا حدثت لك مشاكل داخل الوحدة: مثلا مشكل في العمل أو أزمة مالية بمن تتصل لإيجاد حل ؟

أ- بأبناء منطقتك ☐

ب- بأحد المسؤولين ☐

ج- بالمجلس أو النقابة ☐

د- بآخرون ☐ من هم ؟

إشرح لنا سبب إختيارك ؟ ....

....

21- بصفتك عامل بهذه الورشة هل تتفاهم مع باقي العمال ؟

نعم ☐ مع البعض ☐

مع القليل جدا ☐ لا ☐

إشرح لنا لماذا وكيف ذلك ؟ ....

....

22- في رأيك أخي العامل: هل هناك إتحاد وتضامن بين العمال ؟

نعم ☐ لا ☐

في كلتا الحالتين إشرح لنا ذلك ؟

23- هل حدث يوما وإن إتفق العمال القيام بإضراب أو حركة لمواجهة قضية أو مشكلة معينة ؟

نعم ☐ لا ☐

في حالة الإجابة بنعم وضح لنا ذلك ؟ ....

....

....

24- أنت كعامل هل تريد أن يصلح بينك وبين من تنازعت معه؟

أ- أحد العمال ☐

ب- رئيس ورشتك ☐

جـ- الإدارة ☐

إشرح لنا إختيارك ؟ ....

....

25- أخي العامل، إذا ما طلبت منك جماعة من العمال مساندتها في طلب الزيادة في الأجور أو المطالبة بعزل أحد المسؤولين، وترى أن هذه المطالب مبالغ فيها وغير شرعية، فهل تساندهم لتحقيق ذلك أو تعارضهم؟

إشرح لنا بالتفصيل موقفك ؟

....

....

....

26- إذا ما حدث خلل في الآلة التي تعمل عليها فهل:

تصلحها لوحدك ☐

تتصل بالمعني ☐

27- ما هو رأيك حول العلاقة القائمة بين الموظفين الإداريين وعمال الورشات ؟ ....

....

28- أنت كعامل بالورشة هل لك إتصالات بعمال الإدارة ؟

نعم ☐ لا ☐

إذا كان نعم وضح لنا طبيعة هذه الإتصالات؟ ....

....

....

29- أخي العامل: هناك من يرى أن العمال الإداريين أكثر فهمة في الوحدة من عمال الورشات، فهل أنت:

جداً موافق ☐ موافق ☐ غير موافق ☐

لا أدري ☐

إشرح موقفك بالتفصيل ؟ ....

....

....

....

أسئلة خاصة بالتشكيلات الرهطية (ءسماء)

30- أخي العامل: هل يوجد في هذه الوحدة عمال ينتمون إلى جمعتك أو قريتك أو حيك ؟

نعم ☐ لا ☐

إذا كان نعم كم عددهم بالتقريب ؟ ....

31- هل تتجمع مع عمال جمعتك أو قريتك أو حيك ؟

نعم ☐ لا ☐

في كلتا الحالتين إشرح لماذا ؟ ....

32- أخي العامل هل تريد العمل إلى جانب أصدقائك ؟

نعم ☐ لا ☐

في كلتا الحالتين وضح لنا لماذا ؟ ....

33- منذ وجودك بهذه الوحدة هل وقع نزاع بين مجموعتين من العمال ؟

نعم ☐ لا ☐

- إذا كان نعم كم من مرة حدث ذلك ؟ ....

- ماذا كانت مطالب الجماعتين ؟ ....

....

34- حسب رأيك هل توجد في هذه الوحدة رهوط ؟

نعم ☐ لا ☐

- إذا كان نعم كم عدد هذه الرهوط بالتقريب ؟ ....

....

35- في رأيك أخي العامل ماهي الأسباب التي دفعت إلى وجود الرهوط بوحدتكم؟ ....

....

....

36- أنت كعامل بهذه الوحدة هل ترى أن وجود الرهوط داخل وحدتكم ضروري لتحقيق مطالب العمال؟

نعم ☐ لا ☐

في كلتا الحالتين إشرح لنا كيف ذلك؟ ....

37- أخي العامل هل من الممكن إذا كان جميع عمال هذه الوحدة من رهط أو قرية واحدة، يرتفع الإنتاج وتقل مشاكل العمال؟

نعم ☐ ربما ☐ لا أدري ☐ لا ☐

- في كل حالة وضح لماذا؟ ....

38- ماهي في نظرك أهم مطالب جماعات العمل بهذه الوحدة؟

توفير السكن ☐ رفع الأجور ☐

توفير النقل ☐ تحسين ظروف العمل ☐

أخرى ☐ ماهي وأشرحها؟

39- أخي العامل هل تظن أن الإنضمام إلى رهط شيء ضروري في:

أ- مواجهة مشاكل العمل المختلفة ☐

ب- مواجهة الحياة الإجتماعية خارج الوحدة ☐

جـ- تحقيق مطالب مادية (رفع الأجور + السكن) ☐

د- خلق جو سيكولوجي ملائم للعمل ☐

هـ- غير ضروري ☐

و- أخرى ذلك ☐

إشرح لنا إختيارك؟ ....

40. هل سبق لأي رهط في الوحدة أن حقق مطالبه ؟

نعم ☐ لا ☐

- في حالة الإجابة بنعم إشرح لنا ذلك ؟ ....

....

41. في رأيك : هل يوجد رهط يتزعم الطلبة ومعروف لدى كافة العمال ؟

نعم ☐ لا أدري ☐ لا ☐

- إذا كان نعم إشرح لنا فيما تتمثل قوة هذا الرهط ؟

....

....

42. هل حاولت الإدارة يوماً محاربة أحد الرهوط، مثل تحويل جماعتها على مجلس التأديب ؟

إذا كان الجواب بنعم وضح لنا ذلك ؟ ....

....

43. أخي العامل : كيف تحصلت على عملك الحالي ؟

هل ساعدك في ذلك ؟

1 - أحد أقاربك يعمل بنفس الوحدة ☐

2 - أحد أبناء رهطك ☐

3 - آخرون ☐

إشرح لنا ذلك من فضلك ؟ ....

....

علاقات وإتصالات العمال بالمسؤولين

44- أخي العامل: هل حدث وأن إتصل بك رئيس ورشتك أو رئيس فرقتك لمناقشة موضوع خاص بعملك أو لتقديم لك نصائح مرتبطة بعملك لتفادي الحوادث أو لتحسين الإنتاج ؟

1- مرة واحدة ☐ 3- عدة مرات ☐

2- مرات قليلة ☐ 4- ولا مرة ☐

- في حالة الإجابة على 1 - 2 - 3 - إشرح كيف دارت المناقشة؟

....

45- هل رئيس ورشتك ورئيس فرقتك متحكمين في سير العمل؟

جداً ☐ متوسطين ☐ ضعفاء ☐

- برر أجوبتك بدلائل أو أمثلة ؟ ....

....

46- هل علاقتك بهؤلاء المسؤولين أي برئيس المصلحة ورئيس الورشة ورئيس الفرقة قائمة على:

1- علاقات عمل ☐

2- علاقات شخصية ☐

3- أخرى ☐

- من فضلك إشرح لماذا ذلك ؟ ....

....

47- أخي العامل: إذا ما أردت الاتصال بهؤلاء المسؤولين في حالات حاسمة، مثلاً لكي تطلب منهم تغيير ورشة عملك أو السماح لك بالتغيب، هل يسهل عليك ذلك ؟

صعب ☐ سهل ☐ لم أتعرض لذلك ☐

في كافة هذه الحالات برر أجوبتك ؟ . . . .

48- هل يسهل عليك الاتصال بمدير الوحدة لأمر شخصي أو لرفع شكوى مباشرة بدون المرور أولاً بمسؤولين آخرين ؟

- وضح هذه الوضعية وأعط رأيك في ذلك ؟

49- أخي العامل: منذ تواجدي في وحدتكم صادفت مرة مدير الوحدة في ورشة صنع قطع الغيار وفهمت أنه زار ورشتكم كذلك، وقدم إرشادات لبعض العمال ؟

نعم ☐ لا ☐

- إذا كان نعم وضح لنا كيف وحول ماذا دارت المناقشة ؟

50- لنفرض أنك تنازعت مع أحد العمال (ربما تعرضت لذلك) وتدخل رئيس ورشتك بصفته أول مسؤول عليكما فهل يحاول:

أ- الإصلاح بينكما ☐ ب- رفع القضية إلى الإدارة ☐

ج- أخرى ☐ ما هي ؟ . . . .

وضح بدقة كيف تم الفصل في القضية ؟ . . . .

. . . .

51. أخي العامل: آخر سؤال نوجهه لك:

كما تعلم نحن في عهد الديموقراطية الفتية وهذا يعني أنه لنا حق المعارضة والتعبير عن آرائنا بكل حرية، لهذا أطلب منك من هو الحزب الذي تختاره أو تراه صالحا لتمثيلك في الإنتخابات القادمة الخاصة بالمجالس البلدية والولائية ؟

....

....

....

مع شكرا على مساهمتك خدمة للعلم

نماذج من دليل
المقابلة الخاصة
بمسؤولي الوحدة

سيدي :

1 - ما هي مهنتكم الحالية ؟ ....

2 - متى دخلتم هذه الوحدة وهل ساعدكم أحد في ذلك ؟

....

3 - هل مارستم عملاً آخر قبل حصولكم على المنصب الحالي سواء كان ذلك في الوحدة أو خارجها ؟

....

....

4 - مكان الإقامة حالياً : ....

5 - إقامتكم من قبل : ....

6 - ما هو مستواكم التعليمي : ....

7 - هل تلقيتم تكويناً : نعم ☐ لا ☐

- إذا كان نعم أين تم ذلك ؟ ....

8 - سيدي : ما رأيكم في التطبير بهذه الوحدة ؟

....

....

9 - في نظركم ما هي أهم المشاكل التي يعاني منها العمال وما هي مطالبهم ؟ ....

....

....

١٠ - بصفتكم مسؤولاً هل ساندتم أحد العمال أو مجموعة من العمال بينتمون إلى حيك أو مدينتك للحصول على منصب عمل بعد الوحدة لكونهم طلبوا ذلك منكم؟ . . . .

. . . .

. . . .

١١ - سيدي: بنال أو أثبتت عدة تجارب علمية في الدراسات الإجتماعية والإقتصادية أنه في كل المؤسسات توجد رهوط، لكن تنشوئها تختلف باختلاف الأوضاع، من تجاربكم كيف تفسرون نشوء أو تكوين الرهوط في وحدتكم؟ وما هو موقفكم كمسؤول ؟ . . . .

. . . .

. . . .

. . . .

١٢ - حسب معلوماتنا إن أغلبية العمال يشكون من عدم فعالية مجلس الأعمال في الدفاع عن حقوقهم فكيف تفسرون ذلك ؟ . . . .

. . . .

١٣ - هل تلتقون بالعمال خارج أوقات العمل مثلاً في المقهى أو في الشارع ؟ . . . .

. . . .

١٤ - في رأيكم هل العمال يحترمون قوانين العمل ويحترمون المسؤولين سواء كانوا يعملون معهم في الإنتاج أو إداريين ؟

. . . .

. . . .

. . . .

١٥ - في رأيكم سيدي، عمال هذه الوحدة متحدون ؟
إشرح لنا ذلك ؟ - - - - - - - - - - - -

- - - - - - - - - - - - - - - - - - - -

- - - - - - - - - - - - - - - - - - - -

١٦ - خلال إنتخاب أعضاء مجلس العمال، ماهي الإجراءات
المتخذة لذلك وكيف تتم هذه العملية ؟ - - - - - -

- - - - - - - - - - - - - - - - - - - -

- - - - - - - - - - - - - - - - - - - -

١٧ - يقال أن عمال الوحدة قاموا بإضراب سنة 1988
وهو الأول من نوعه فما هو السبب في رأيكم؟ - - - -

- - - - - - - - - - - - - - - - - - - -

- - - - - - - - - - - - - - - - - - - -

١٨ - سيدي، من مخطط البرامج الإنتاجية objectif
ومن يقرر إدخال تعديلات على بعض الإجراءات
المهنية والتقنية كاستيراد الآلات مثلا ...؟

- - - - - - - - - - - - - - - - - - - -

- - - - - - - - - - - - - - - - - - - -

- - - - - - - - - - - - - - - - - - - -

١٩ - إلى أية جهة أو نقابة أو مدينة تنتمون سيدي ؟

- - - - - - - - - - - - - - - - - - - -

٢٠ - آخر سؤال، أي حزب ترونه صالحا في نظركم لتمثيلكم
في الإنتخابات القادمة ؟ - - - - - - - - - -

- - - - - - - - - - - - - - - - - - - -

« شكرا لكم على إستقبالنا ! »

مقابلة أجريت مع رئيس مصلحة العمال
CHEF DU Personnel

① ما هي مهنتكم الحالية Je suis chef du service du Personnel depuis 1961.

② متى دخلتم هذه الوحدة وهل ساعدكم أحد في ذلك ؟ دخلت منذ 1956 par une demande وكان أخي يعمل هنا بعد إستقال ودخلت في مكانه.

③ هل مارستم عملا آخر قبل حصولكم على المنصب الحالي سواء كان ذلك في الوحدة أو خارجها ؟ كنت أتكلف بمرتبات (الخلاص) الخدامة في وقت فرنسا.

④ مكان الإقامة حاليا : à ALGER depuis 1959

⑤ إقامتكم من قبل : J'etais a DELYS

⑥ ما هو مستواكم التعليمي : J'ai le Brevet

⑦ هل تلقيتم تكوينا : نعم ☒ لا ☐
une sorte de seminaire !!

⑧ سيدي : ما رأيكم في التظيم بهذه الوحدة ؟
هو تنظيم واحد منذ التأميم ولكن فيه تعديلات
كيف ذلك ؟ تعديلات متوسطة فقط ......!!

⑨ - في نظركم ماهي أهم المشاكل التي يعاني العمال منها وما هي مطالبهم ؟ La Prime & Tout ce qui concerne la Vie sociale
لكن في نظري ليس الأجر هو المهم، لكن مراجعة القانون بصفة عامة. لكن العمال كلما زادو لهم 10% ويصفقون وهذا غلط لان هذه الزيادة لا تتماشى مع الحياة.

⑩ - هل في رأيكم العمال يحترمون قوانين العمل، و يحترمون

(11) قوانين العمل ويحترمون المسؤولين سواء كانوا يعملون معهم في الإنتاج أو إداريين ؟ إشرح لماذا ؟

مع G.S.E لا يوجد هناك إحترام للقوانين لأنه إذا ضبطنا G.S.E يأتي عضو من ATU ويلغي تلك القرارات المتخذة .

(12) - بصفتكم مسؤولاً : هل تساعدون أحد العمال أو مجموعة من العمال ينتمون إلى حيك أو مدينتك للحصول على منصب عمل بهذه الوحدة لكي يلبوا طلبات عائلتهم ؟ نعم

هناك عمال يشكون من البطالة وأنا وجهتهم لكي ما راحوا إلى مكتب Bureau de main d'œuvre لأن هذا المكتب يبعث لنا خدامة بالمعرفة « بيسطو » راحنا من جبوش خدامة من الغرب والشرق انجبوا خدامة منه هنا من العاصمة لأن البراكت يطرح لنا مشكل السكن .... !!

(13) سيدي : يقال أو أثبتت عدة تجارب علمية في الدراسات الإجتماعية والإقتصادية أن في كل المؤسسات توجد رهوط لكن نشوئها يختلف باختلاف الأوساط ، من فضلكم كيف ترون نشوء أو تكوين الرهوط في وحدتكم ؟ وما هو موقفكم كمسؤول ؟

حسب معرفتي منذ 1970 هناك رهوط ، قبائل ، جهوية سطايفية وهذا راجع للمعرفة أي كل مسؤول يفرض علينا عمال من قريته لكي يا خويا الشرقية يخدم مواسطة لكن أصحاب الغرب والواحد zero . ويصبح كاسة الرهوط ما يأثروش مع الإنتاج بل بينا فسوا ام الخدمة .

لكن آحنا الإدارة معلا بلانا نشجع المهم الإنتاج .....

(١٤) - حسب معلوماتنا إن أغلبية العمال يشتكون من عدم فاعلية مجلس العمال في الدفاع عن حقوقهم فكيف تفسرون ذلك ؟

إن الـ A.T.U تعد بأشياء كثيرة خلال عملية الإنتخاب وبعد ذلك والوفاء لأن المهم لـ A.T.U هو النجاح في الإنتخاب وحتى في المجلس هناك رهوط وكونوا كذلك رهوطا بورشات الإنتاج تدعيما لهم لكن هذا راجع لنظام الـ G.S.E . كيف ذلك ؟ الحكاية طويلة خليها برك.....!!

(15). هل تلتقي بالعمال خارج أوقات العمل مثلا في المقهى أو في الشارع ؟

نعم ألتقي بهم وأجمع معهم لأنهم أصدقائي وأنا بحاجة إلى ذلك من أجل التقرب منهم

(16) - في رأيك سيدي : عمال هذه الوحدة متحدون ؟ إشرح لماذا ذلك ؟

الجزء منهم متحد جدا والجزء الثاني غير متحدين، وأقول أن حوالي 75% متحدين، لأنه عندما نطلب التطوع يحضر البعض ويغيب البعض الآخر.

(17) - خلال إنتخاب أعضاء مجلس العمال - ماهي الإجراءات المتخذة لذلك وكيف تتم هذه العملية ؟

هناك حملة إنتخابية بالبوليتيك - لكن في الحق يجب ترك البوليتيك والتمسك بمبدأ الإنتاج - لهذا الـ A.T.U ضعيفة لأنها خلال حملة الانتخاب تحمل معها وعود في رفع الأجور ولا تحمل وعود في تحسين الإنتاج. لكن أصحاب الـ A.T.U هدفهم رفع مستوى معيشتهم ووضع العمال ضد الإدارة لا نتفاهم معها. هذا هو،

(19) - يقال أن عمال الوحدة قاموا بإضراب سنة 1988 وهو الأول
من نوعه فما هو السبب في رأيكم ؟
هدفهم كان عزل كل العمال الإداريين ماعدى المدير.
وأنت كذلك ؟ أظن ذلك.

(20) - سيدي : من يخطط البرامج الإنتاجية objectif
ومن يقرر إدخال تعديلات على الإجراءات التسييرية
والتقنية كإستيراد الآلات مثلا ... ؟

كان إلا المدير العام اللي يخطط دون إستشارة منا،
وهي اللي تتولى كل مايخص في الوحدة.

(21) - من أية جهة أو قرية أو مدينة تنتمون سيدي ؟
أنا من دلس

(22) آخر سؤال : اي حزب تروونه صالحا في نظركم لتمثيلكم
في الإنتخابات القادمة ؟
أنا مع كل الأحزاب.
(لكن أنا حا طيني الموليتيك ... !)

مقابلة أجريت مع الأمين العام للمجلس العمال.

سيدي :

① - ما هو منصبكم الحالي : Je suis le chef de service de Production (وأنا هو الأمين العام للمجلس)

② - متى دخلتم هذه الوحدة وهل ساعدكم أحد في ذلك ؟
دخلت سنة 1972 عن طريق une demande
et j'ai fais un test de selection

③ - هل مارستم عملاً آخر قبل حصولكم على المنصب الحالي
سواء كان ذلك في الوحدة أو خارجها ؟
avant, j'etais ResPonsable de controle de qualite.

④ - مكان الإقامة حاليا : في العاصمة منذ 1965
⑤ إقامتكم من قبل : في SETIF

⑥ - ما هو مستواكم التعليمي : (3AS) Terminal
⑦ - هل تلقيتم تكوينا : نعم ☒ لا ☐
أين تم ذلك ؟ INPED. Boumerdes

⑧ - سيدي ، ما رأيكم في التنظيم بهذه الوحدة ؟
il est dépassé c'est l'organisation des années 1960
وهناك مركزية القرار والقاعدة لا تشارك في ذلك
mais sommes victimes du systeme actuel.

(١٤). في نظركم ما هي أهم المشاكل التي يعاني منها العمال وما هي مطالبهم؟

- le manque de Prise en charge des travailleurs.
- Sur le Plan d'organisation : عدم تحديد المهام والمناصب
- les conditions du travail sont très mauvaises et surtout le manque de sécurité.

(١٥). بصفتكم مسؤولا هل ساعدتم أحد العمال أو مجموعة من العمال ينتمون لا حيك أو مدينتك للحصول على منصب عمل بهذه الوحدة لكي يلبوا طلبا تقدموا به؟

حقيقة ساعدت عدة عمال والكثير من أبناء العمال للعمل هنا، وهذا الرفع مستواهم المعيشي.
وإذا ما تعرفش واحد هنا ما تخدمش، وأنا مثلا دخلت جيراني الصناعيين.

(١٦). سيدي: يقال أو أثبتت عدة تجارب علمية في الدراسات الاجتماعية والاقتصادية أنه في كل مؤسسة توجد رهوط، لكن تنوعها يختلف باختلاف الأوضاع، من فضلكم كيف ترون تنوع أو تكوين الرهوط في وحدتكم وما هو موقفكم؟

الرهوط موجودة منذ زمن طويل والسبب في ذلك:
la sécurité de l'emploi & la sécurité Physique
وهذا للدفاع عن وجودهم ومصالحهم لكنهم ليسوا [illegible]
فهم يطالبون بالحماية ولا يهمهم الأصل:

(١٧) سيدي: حسب معلوماتنا أغلبية العمال يشتكون من عدم فعالية مجلس العمال في الدفاع عن حقوقهم كيف تفسرون ذلك؟

أنا كعضو في مجلس العمال لا أستطيع القيام بمهامي لأن الوصي لا يسمح لي وهناك ضغوطات تمارس علينا إداريا.
Le syndicat n'est pas autonome

(13) - هل تلتقي بالعمال خارج أوقات العمل مثلا في المقهى أو في الشارع ؟

نعم ألتقي بالزملاء ونتكلم عن عدة مواضيع مثلا عن السياسة...... الخ.

«Pris tout on a le droit à des aussi!!

(14) - في رأيك العمال يحترمون قوانين العمل ويحترمون المسؤولين سواء كانوا يعملون معهم في الإنتاج أو إداريين ؟

نعم العمال بصفة عامة عم أحسن ما برا من الإطارات هم الذين لا يحترمون القوانين لكن العمال عم عكس ذلك.

(15) - في رأيك سيدي: عمال هذه الوحدة متحدون ؟

نعم، حوالي 90% من العمال متحدون، وحبهم لعملهم هو الذي جمع بينهم.

(16) - خلال إنتخاب أعضاء مجلس العمال، ما هي الإجراءات المتخذة لذلك وكيف تتم هذه العملية ؟

الشي ساهل: كل واحد يلعب لعبوا مع أصحابوا. أنا عقبت بـ 4 mandats في هذه الوحدة.

أنت من FLN ؟ لا، لا، لا، أنا ماني منهم!! Jamais.

(17) - يقال أن العمال قاموا بإضراب في سنة 1988 وهو الأول من نوعه في هذه الوحدة فما هو السبب ؟

السبب هو الـ PAGS، ومجموعة من هذا الحزب هم الذين قاموا بذلك من أجل المرتب والحوافز ثم أرادوا أخذ النقابة.

فهم لعبوا لعبهم وخسروا هذا هو البوليتيك

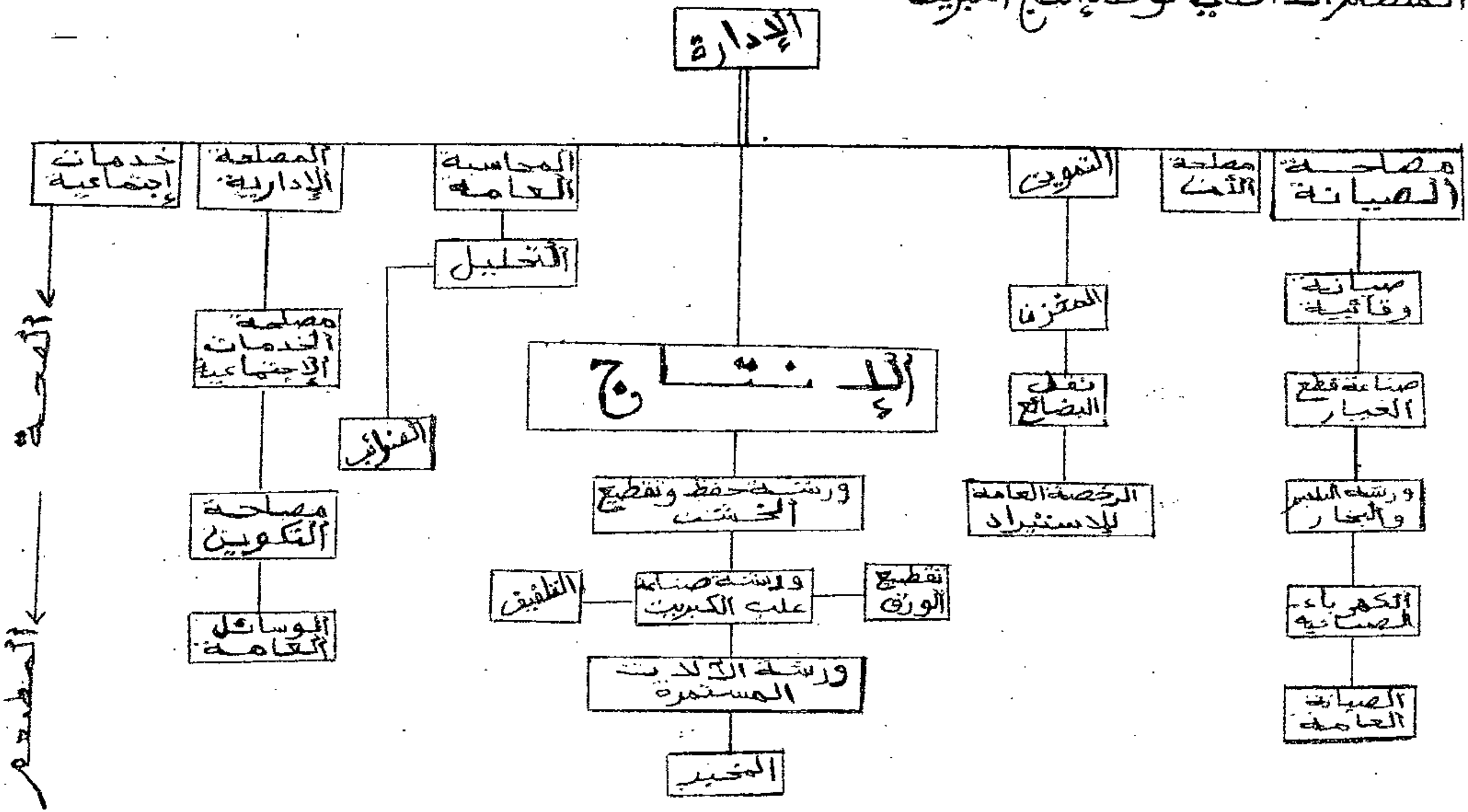
(18) - سيدي : من يخطط البرامج الإنتاجية ؟ كالتعلم
ومن يقرر إدخال تعديلات على بعض الإجراءات المهنية
كإستيراد الآلات ... إلخ ؟
كان غير واحد هي المديرية العامة
وذلك بعد التحدث مع إدارات الوحدة .
- ومع العمال ؟ لا .
- لماذا ؟ لا أدري ؟

(19) - إلى أية جهة أو قرية أو مدينة تنتمون سيدي ؟
أنا من سطيف

(20) - آخر سؤال : أي حزب ترونه صالحاً في نظركم لتمثيلكم
في الإنتخابات القادمة ؟
لا يوجد أي حزب يمثل الشعب حقاً
ويمثل طبقة العمال .
كلهم يحبون السلطة

الملحق 3

المنظام الداخلي لوحدة إنتاج الكبريت



العمّال حسب قطاع النشاط

Effectifs par Secteur d'activité

Secteurs D'activité	1988 Théorique	1988 Réel	1988 Ecart	1988 %	%	1989 Théorique	1989 Réel	1989 Ecart	1989 %	1988 Réel	1989 Réel	Ecart	%
Production	402	392	-10	-2,5 %	64,16 %	402	398	-4	-0,99 %	392	398	+6	+1,53 %
Maintenance	83	66	-17	-20,48 %	10,80 %	83	71	-12	-14,45 %	66	71	+5	+7,57 %
Exploitation	127	115	-12	-9,44 %	18,82 %	127	128	+1	+0,78 %	115	128	+13	+11,30 %
Administration + medical	57	38	-19	-33,33 %	06,22 %	57	42	-15	-26,32 %	38	42	+4	+10,55 %
Total	669	611	-58	-8,67 %	100 %	669	639	-30	-4,48 %	611	639	+28	+4,58 %

- ج -

حركة عمّال الوحدة

Mouvement du Personnel

	السنة	1988				1989				
	الأسباب / الفرق	I	II	III	المجموع	I	II	III	المجموع	الفرق
خروج SORTIES	إستقالات	15			15	12			12	-3
	طرد	09	01	-	10	17			17	+7
	الخدمة الوطنية	07		01	08	05	01		06	-2
	التقاعد	06	03		09	06	03	01	10	+1
	الوفيات	03			03	02		01	03	0
	تعيين MUTATION	03			03	06	02	01	09	+6
	المجموع	43	04	01	48	48	06	03	57	+9
دخول ENTREES	التوظيف	13	/	01	14	71	/	/	71	+57
	الخدمة الوطنية	06	/	/	06	07	02	/	09	+3
	تعيين MUTATION	/	/	01	01	05	/	/	05	+4
	المجموع	19	/	02	21	83	02	/	85	+54

مجموع عدد الغيابات بالنسبة لأيام العمل

TAUX D'absenteïsmes / Journées ouvrables

السنة	1988	1989	الفرق	%
مجموع الغيابات	6,81%	5,27%	-1,54	-22,65%
أيام العمل	229	244	+15	+6,55%

أيام العمل الضائعة

Journées Perdues

السنة / الأسباب	1988	1989	الفرق	%
مرض	6452	5856	-596	-9.23%
حوادث العمل	1139	1204	+65	+5.70%
عطل خاصة	343	204	-139	-40.52%
غياب مسموح	995	401	-594	-59.70%
غياب غير مسموح	382	504	+122	+31.94%
طرد مؤقت	43	35	-8	-18.60%
المجموع	9354	8204	-1150	-12.29%

MASSE Salariale الأجور

متوسط الأجر لكل عامل	مجموع الأجور	متوسط عدد العمال	السنة
3.689.21	27.757.635.00	626	1988
4 508.80	33.924.248.14	627	1989
+ 819.59	+ 6.166.613.14	+ 1	الفرق
+ 22,21%	+ 22,21%	+ 0,15%	%

- L'augmentation de la masse salariale en 1989 est dû au reglement en juin 1989 des rappels a compter du 01-11-1988.
- Indemnités de nuisances.
- PRC et PRI.
- Augmentation des salaires de base, Decret 88.250 du 31 Decembre 1988 pour l'ensemble du personnel et ce a compter du 19 janvier 1989.
- Augmentation des salaires en Novembre 1989.

« Formation des APPrentis »

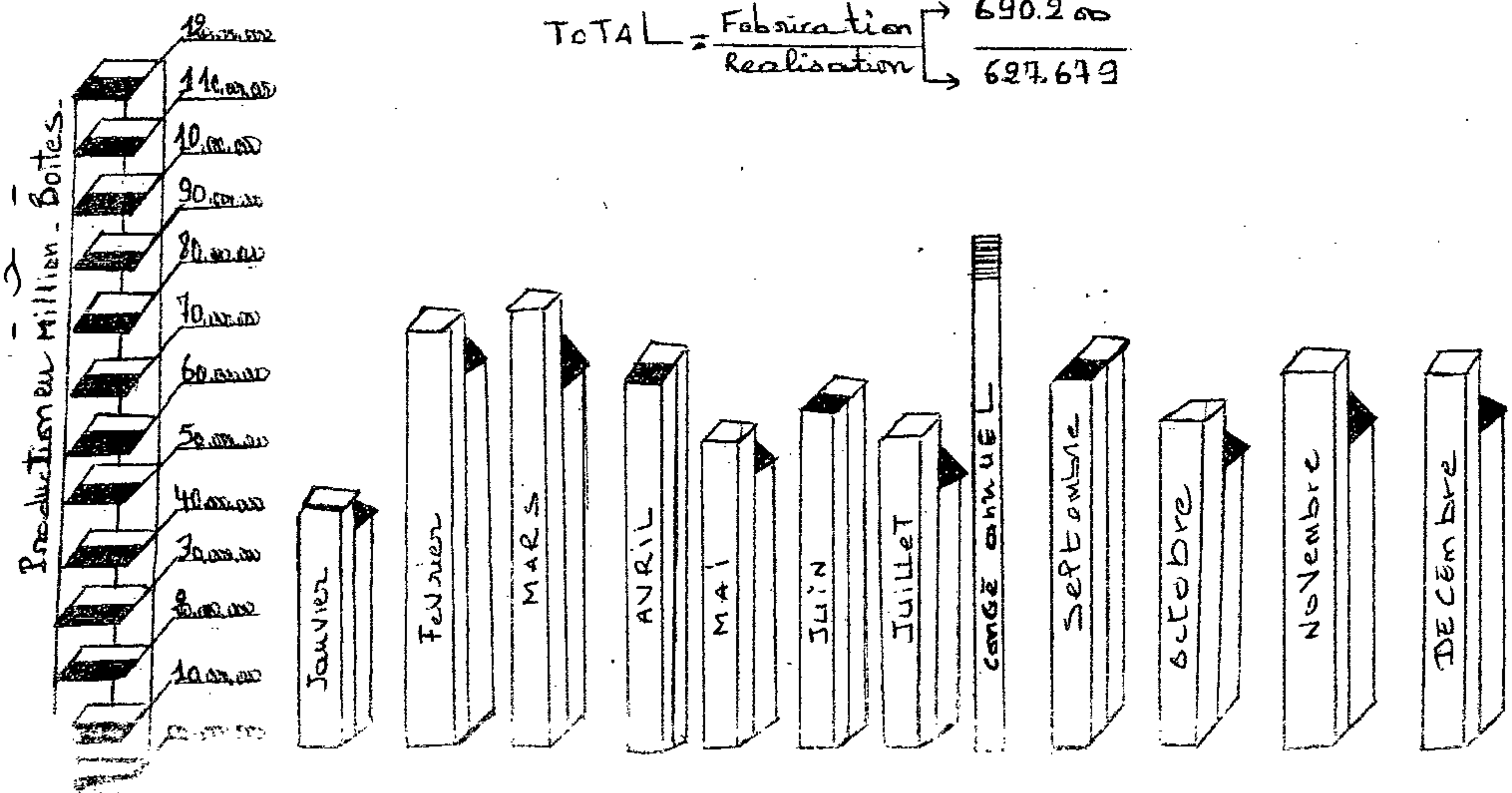
	1985	1986	1987	1988	1989
Spécialité : Mécan. Gle	12	09	06	05	05
" " AUTO	02	02	02	03	03
" " TOURNEUR	02	03	05	05	02
" Electro. MECAN	07	10	08	05	05
" " BOBINEUR	04	03	03	02	02
" Electr. Batiment	08	05	04	04	04
" CHAUDRONNERIE	10	10	03	08	08
" MENUISERIE	04	04	02	03	Néant
" DESSINATEUR	01	01	01	01	01
TOTAL	50	47	34	36	29
PRÉSALAIRES	51,920,00	211,115,10	59,693,70	51,964,95	211.468

Agents mis en Formation	NEANT	NEANT	21	11	10
Coût de la Formation	—	—	234.512.34	363 178.13	572.055.

FRAIS engagement stagiaires ComPLEXE. SIG	20 442,521,44	10 384,876,16	Néant —	Néant —	Néant —
STAGES - PRATIQUES	Neant	Neant	23	17	22

Production ☐	44.000	74.400	77.900	61.000	58.000	63.100	59.900		63.100	59.400	66.200	63.200
Realisation ■	37105	68.73	65.896	61.059	51.624	63.184	52.657	congé	63.100	54.468	54736	55.057

TOTAL = Fabrication → 690.200 / Realisation → 627.679



Production mensuelle des allumettes Pour 1988

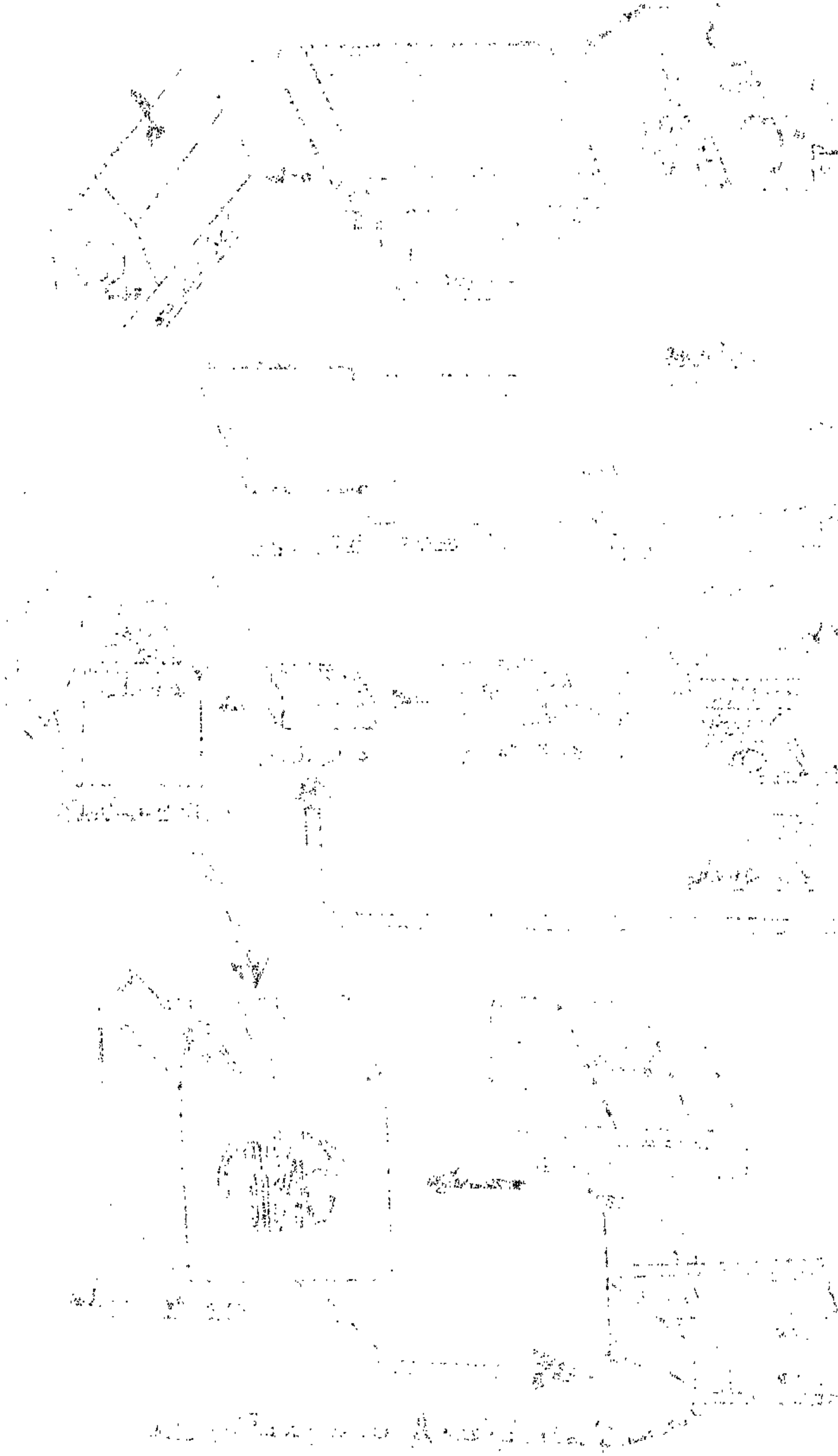
التقاعد خلال الخمسة سنوات المقبلة

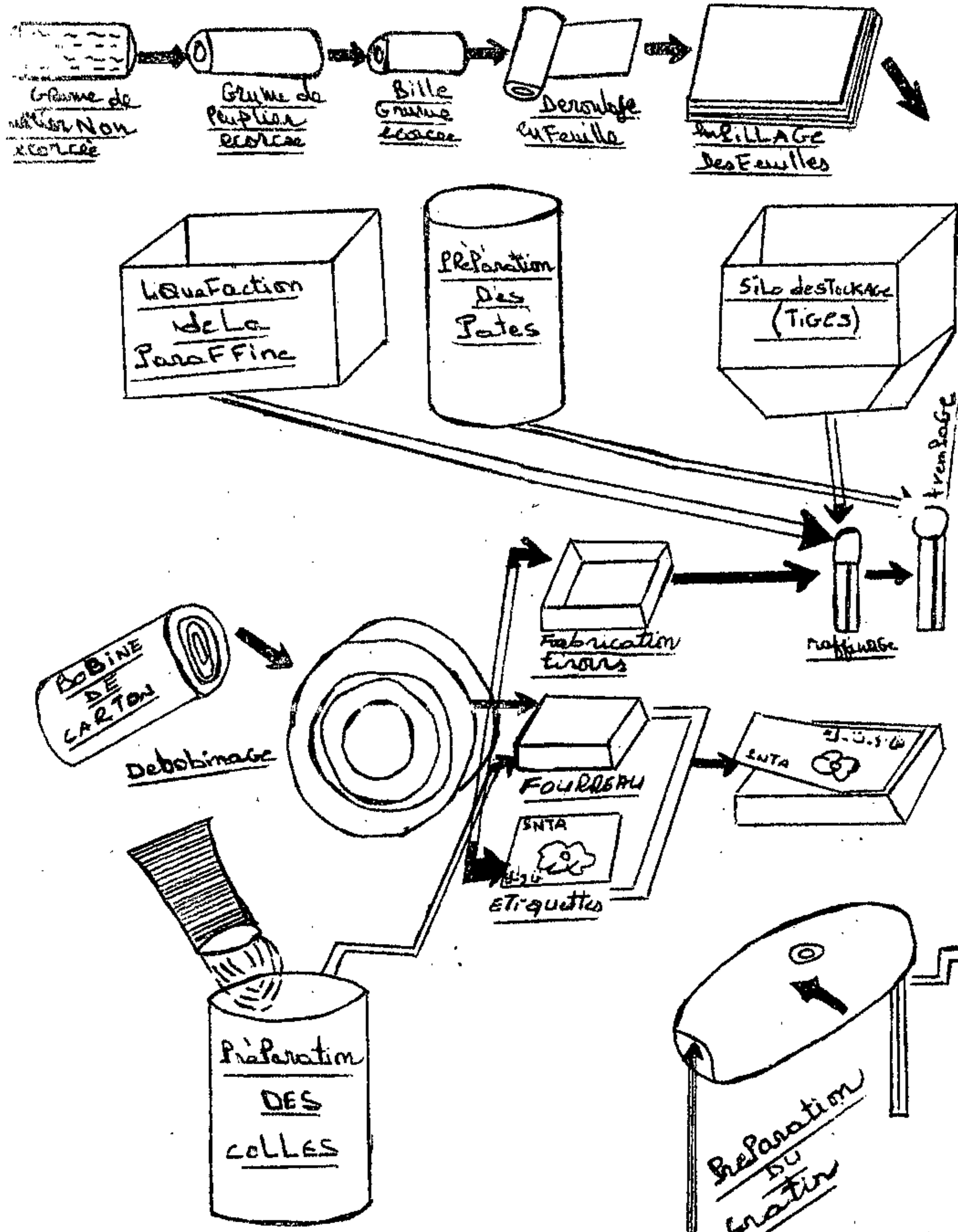
Mise à la retraite durant les 5 années à Venir

années	nombre d'agents
1990	20.agents
1991	07. agents
1992	12.agents
1993	10. agents
1994	15.agents
ToTaL	64.Agents

إنتاج شهري مقارن لسنوات 1986 إلى 1989 بالمليون

الأشهر / السنة	جانفي	فيفري	مارس	أفريل	ماي	جوان	جويلية	أوت	سبتمبر	أكتوبر	نوفمبر	ديسمبر
1986	75.510	78.065	86.898	83.009	60.025	68.744	72.212	55.047	70.771	67.085	67.060	78.297
1987	76.084	73.991	79.383	67.899	61.862	63.664	86.660	12.484	65.120	75.575	72.725	72.287
1988	37.165	68.733	65.896	61.059	51.624	63.184	52.657	عطلة	63.100	54.468	54.736	55.057
1989	57.960	57.351	61.450	54.359	56.343	59.700	59.712	31.440	54.182	65.733	57.811	/





Schèma du Processus de Fabrication de Boites D'ALLUMETTES